

ВОЛИНЕЦЬ В.В., КУЧМА О.Л.

**ПРАЦЯ, ПРАВО І БІЗНЕС:
ОПТИМІЗАЦІЯ
ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

ПРАКТИКУМ

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

В. В. Волинець, О. Л. Кучма

**ПРАЦЯ, ПРАВО І БІЗНЕС:
ОПТИМІЗАЦІЯ
ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

ПРАКТИКУМ

КИЇВ – 2024

УДК 349.2

B29

Рекомендовано до друку Вченою радою Навчально наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка (протокол №14 від 26 березня 2024 року)

Рецензенти:

В. М. Андріїв, 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 юридичного факультету Національного авіаційного університету

В. В. Волинець, О. Л. Кучма

Праця, право і бізнес: оптимізація підприємницької діяльності. Практикум. – К.7БЦ, 2024. – 82 с.

ISBN 978-617-549-348-9

Практикум покликаний сприяти засвоєнню основних положень чинного законодавства у сфері права та бізнесу та тісно пов'язаних з ними правовідносин, правильному тлумаченню та застосуванню норм законодавства, вмінню аналізувати та використовувати судову практику, готувати правові висновки із спірних питань.

УДК 349.2

ISBN 978-617-549-348-9

©Волинець В.В., Кучма О.Л., 2024 р.

ЗМІСТ

Тема 1. СУЧАСНІ СПОСОБИ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗДІБНОСТЕЙ ДО ПРАЦІ.....	4
Тема 2. СУЧАСНІ СПОСОБИ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ У ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ (угоди про неконкуренцію, угоди про нерозголошення конфіденційної інформації).....	14
Тема 3. СТРОКОВІ ТРУДОВІ ДОГОВОРИ. ДОГОВОРИ ПРО РОБОТУ НА НЕПОВНИЙ РОБОЧИЙ ДЕНЬ (часткова зайнятість).....	26
Тема 4. АУТСОРСИНГ, АУТСТАФІНГ, ЛІЗИНГ ПЕРСОНАЛУ.....	35
Тема 5. ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА (ТЕЛЕРОБОТА). ФРИЛАНСЕРИ.....	46
КОНТРОЛЬНІ ЗАПИТАННЯ.....	56
ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ.....	58
ЗАДАЧІ.....	63
РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА.....	74

Тема 1.
СУЧАСНІ СПОСОБИ РЕАЛІЗАЦІЇ
ЗДІБНОСТЕЙ ДО ПРАЦІ

1.Складіть порівняльну таблицю способів реалізації здібностей до праці (не більше трьох способів).

2.Проаналізуйте співвідношення трудового, цивільного та господарського законодавства в регулюванні діяльності господарських товариств.

3.Проаналізуйте нетипові трудові договори та їх використання в підприємницькій діяльності.

4.Складіть проєкт трудового договору з гнучким графіком роботи.

5.Підготуйте проєкт апеляційної скарги за наступними кейсами:

5.1.Петренко уклала з фізичною особою-підприємцем трудовий договір, у якому визначили, що час виконання роботи встановлюється згідно гнучкого графіку роботи. Через деякий час між Петренко і її роботодавцем виникла дискусія щодо того в які години в офісі працює Петренко наступний тиждень. Петренко розуміла умову трудового договору про гнучкий графік роботи, як таку, що дозволяє їй виконувати роботу протягом доби, а коли саме, то на розсуд Петренко, в цьому і полягає, на її думку, сенс гнучкого графіку роботи. Натомість, роботодавець вбачав сенс гнучкого графіку роботи у тому, що не потрібно кожен раз змінювати трудовий договір якщо і працівнику і роботодавцю зручно часто змінювати початок і кінець робочого дня (за попередній час сторони усно домовлялися, в які години де працює Петренко). Оскільки роботодавець пригрозив доганою, якщо Петренко на наступному тижні не вийде на робоче місце в офісі у години, які вказав роботодавець, Петренко поскаржилась до Держпраці. Інспектор Держпраці при перевірці зажадав графіки роботи працівників, а також і графіки черговості відпусток

працівників. Оскільки належні документи так і не були надані, то інспектор Держпраці зафіксував порушення: графіки роботи працівників відсутні, тобто при укладенні трудових договорів в графіках роботи (змінності) не зазначено час початку і час закінчення щоденної роботи працівників. Також відповідно до умов трудових договорів встановлено тривалість щорічної оплачуваної відпустки 24 календарних дні. Проте відсутні конкретні дати початку та закінчення щорічної основної відпустки.

Фізична особа-підприємець оскаржив штрафні санкції Держпраці до суду.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову.

5.2.Петренко працевлаштувалась на роботу за сумісництвом на посаду начальника відділу розвитку бізнес-процесів із неповним робочим днем на 0,25 ставки. Під час укладання трудового договору жодних письмових зобов'язань щодо графіку робочого часу за сумісництвом між Петренко та роботодавцем не встановлювалось, існувала усна домовленість із директором щодо виконання Петренко посадових обов'язків у вільний від основної роботи час без прив'язки до конкретних днів та годин знаходження на робочому місці. Під час дії воєнного стану Петренко та деяким працівникам підрозділів, які не були задіяні у безпосередньо виробничих процесах роботодавець наполегливо запропонував оформити відпустки без збереження заробітної плати на півроку. У подальшому перебуваючи у відпустці за основним місцем роботи Петренко звернулась до роботодавця із заявою про припинення відпустки без збереження заробітної плати та оформлення щорічної відпустки. Петренко було надано щорічну відпустку на роботі за сумісництвом, у наказі про відпустку було зазначено, що відпустка надається по 08 вересня, день виходу на роботу 09 вересня на 8-00 та закінчення роботи о 10-00. Петренко перед підписанням про ознайомлення із наказом зауважила, що години співпадають із роботою за її основним місцем роботи і вона може в офіс з'явитися

в другій половині дня, на що директор відповів, що оскільки все одно працюють переважно всі дистанційно, то йому не принципово.

Через деякий час Петренко отримала поштою лист від роботодавця, у якому їй пропонувалося пояснити та надати докази поважності причин відсутності на роботі два тижні. Петренко у поясненнях зазначила про домовленості із керівництвом та про те, що вона дистанційно виконувала роботи по розвитку бізнес-процесів і може надати драфт політики розвитку бізнес-напряму, над якою зараз працює. Роботодавець звільнив Петренко за прогул.

Петренко звернулась з позовом до суду.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову.

5.3. Петренко працював на посаді керівника відділу логістики. Він отримав на адресу електронної пошти наказ роботодавця про його звільнення із займаної посади за порушення корпоративних принципів та цінностей. Петренко звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі. Роботодавець у відзиві на позов заперечив позовні вимоги у повному обсязі та наголосив, що між сторонами були не трудові а цивільні відносини на підставі договору підряду.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову, обґрунтовуючи рішення тим, що Петренко не надав Суду належних та допустимих доказів на підтвердження обставин, якими він обґрунтовує свої вимоги щодо наявності між сторонами трудових відносин. Дії відповідача щодо забезпечення Петренка робочим місцем, необхідними засобами зв'язку, комп'ютером підтверджують лише виконання відповідачем умов договору підряду, який укладено між сторонами. Відповідно до норм трудового та цивільного законодавства договір підряду за своїм змістом та правовою природою не є трудовим. Також Петренко не надав докази, що він писав заяву про прийняття на роботу, ознайомлювався із наказом про прийняття на роботу, був включений до графіку відпусток тощо.

5.4.Петренко працював різноробочим (прибирав територію від будівельного сміття) та перебуваючи на балконі новобудови впав з висоти і загинув. При проведенні розслідування нещасного випадку було встановлено, що між Петренком і роботодавцем не було укладено трудового договору, а була укладена цивільна угода. Роботодавець наполягав, що мають місце цивільні відносини тому притягати його до відповідальності за допуск працівника до роботи без укладення трудового договору немає правових підстав та оскаржив штраф Держпраці до суду.

Держпраці в суді наголошувало, що правовідносини, які виникли між роботодавцем та Петренком за своїм характером містять ознаки трудових відносин, які не були оформлені відповідно до статті 24 Кодексу законів про працю України, якою передбачено, що працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому нормативно-правовими актами. Також при перевірці було встановлено, що загиблий був ознайомлений (про що свідчить його підпис про ознайомлення) із інструкцією з охорони праці, яка встановлює правила робіт та поведінки зокрема для підсобного робітника, що свідчить про прийняття Петренка на посаду саме підсобного працівника, проінформовано працівника про його обов'язки, а саме, пункт 1.7 Інструкції передбачає, що підсобний робітник зобов'язаний дотримуватись зобов'язань з охорони праці, передбачених колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, в тому числі: своєчасно починати та закінчувати роботу; не знаходитися на роботі в позаробочий час без відповідного дозволу керівництва;

своєчасно починати та закінчувати роботи, дотримуватись часу технологічних та обідньої перерв; не виконувати роботи, які не передбачені змінним завданням. Крім того, визначенні небезпечні та шкідливі фактори наявні на робочому місці та право на пільги передбачені чинним законодавством.

Суд першої інстанції задовольнив позов у повному обсязі.

5.5.Петренко працювала листоношею у поштовому відділенні. Після звільнення її колеги, керівник відділення повідомив Петренко, що поки вони шукатимуть нового працівника (враховуючи оплату праці у розмірі мінімальної зарплати такі пошуки можуть тривати декілька місяців), то Петренко і ще одна її колега поділять роботу за цією вакансією, а керівник їх преміюватиме за це. Петренко з колегою погодились. Премії в перший місяць були у розмірі 30 відсотків від окладу кожній, у другому місяці 10 відсотків від окладу кожній, а за третій місяць керівник не заплатив премії. На звернення Петренко керівник пояснив, що є проблеми із фінансами і взагалі, юридично він нічого не повинен їм доплачувати, оскільки вони виконують свою роботу, у Петренко в посадовій інструкції зазначено, що її обов'язок розносити пошту, чим вона і займається і за що отримує заробітну плату.

Петренко звернулася з позовом до суду про стягнення з роботодавця заборгованості заробітної плати з розрахунку 30 відсотків від окладу за місяць (за мінусом частково сплаченого роботодавцем).

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову.

5.6.Петренко працювала інженером на підприємстві. Роботодавець її повідомив, що вона через два місяці буде переведена з безстрокового на строковий договір за цією ж посадою, а якщо не згодна, то буде звільнена як така, що не погодилась зі зміною істотних умов праці. Петренко висловила

незгоду, а також зауважила, що вона не бачить змін в організації виробництва і праці, що спонукали б роботодавця до такого кроку, а вбачає в цьому бажання роботодавця тиснути на працівників погрозами не продовження строкового договору на наступний період, якщо працівник буде висловлювати невдоволення роботодавцем. Через два місяці Петренко звільнили за п.6 ч.1 ст.36 Кодексу законів по працю України. Петренко подала позов до суду, у якому однією з вимог було встановити факт відсутності змін в організації виробництва і праці. Роботодавець у відзиві на позов пояснив, що закінчується дія договору підряду, укладеного між підприємством та кумунгоспом, для виконання якого і розширили свого часу штат. Оскільки зараз складна ситуація у контрагента і немає впевненості у стабільності їх договірних відносин, керівництвом підприємства було прийнято рішення перевести на строкові трудові договори тих працівників, які задіяні в роботах по обслуговуванню даного контрагента, строк у трудовому договорі відповідатиме строку укладеного договору підряду, щоб після припинення співробітництва із контрагентом не проводити процедуру скорочення працівників, а просто не продовжити строковий договір.

Суд першої інстанції задовольнив позовні вимоги.

5.7.ТзОВ «Мікстура» здійснювало роздрібну торгівлю лікарськими засобами, для чого уклало цивільні договори з працівниками районного центру первинної медико-санітарної допомоги. Інспектор Держпраці зауважив, що товариство мало б укласти з такими особами трудові договори, на що отримав відповідь, що дані особи вже працюють по трудових договорах в центрі, страховий стаж їм зараховано в повному обсязі, а тут ці особи мають періодичний підробіток, який оформлюють цивільними угодами, з яких також сплачені всі необхідні платежі, тому держава нічого не втратила, як і працівники.

Інспектор Держпраці оштрафував товариство, пояснивши, що відповідно до статуту діяльність товариства пов'язана з оптовою та роздрібною торгівлею лікарськими засобами, медичним обладнанням, медикаментами вітчизняного та іноземного виробництва; оптовою та роздрібною торгівлею медикаментами та продукцією медичного призначення, і відповідно до вимог чинного законодавства України така діяльність здійснюється на підставі ліцензії, за умови наявності матеріально-технічної бази та кваліфікованого персоналу, тобто для здійснення діяльності відповідно до статуту позивач повинен був укласти трудові договори з працівниками, які відповідали кваліфікаційним вимогам, встановленим законодавством України. Товариство оскаржило штрафні санкції до суду.

Суд першої інстанції задовольнив позов.

Рекомендовані джерела до теми 1.

1. Білоха А.І., Федосенко Н.А. Нетипові трудові правовідносини в системі сучасних трудових правовідносин України. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2022. №2. С.6-10. <https://doi.org/10.32999/ksu2307-8049/2022-2-1>
<https://advokaty.dp.ua/wp-content/uploads/2019/11/Olyuha-V.-G.-Pravove-regulyuvannya-nestandardnoi-zay-nyatosti-pratsivnykiv.pdf>
2. Гетьманцева Н. Забезпечення реалізації права на працю і захисту громадян від безробіття. Підприємництво, господарство і право. 2016. №6. С.84-89. <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2016/06/18.pdf>
3. Кучма О.Л. До питання про особливості регулювання соціальних та трудових відносин працівників резидента Дія Сіті. Актуальні питання розвитку юридичної науки і практики в умовах воєнного стану та мирної розбудови: матер. міжнар. наук.-практ. конф. (5 травня 2023 року): ел. збірник. Київ: КНУТШ, 2023. – С.354-355
4. Кучма О.Л. Право працівника-сумісника на допомогу по

тимчасовій непрацездатності. Актуальні проблеми приватного та публічного права : матер. V Міжнар. наук.-практ. конф. присвяченої 94-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (31 березня 2023 року). –Харків, 2023. С. 201-203

5. 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. Вип.15 (27), Т.1, 2023 С.206-213 DOI: 10.33098/2078-6670.2023.15.27.1.206-213

6. Римар Б.А. Особливості укладення трудового договору з роботодавцями – фізичними особами. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція. 2015. №13. Т.1. С.135-137. https://www.vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc13/part_1/36.pdf

7. Свічкарьова Я.В. До питання про нетипові ознаки трудових відносин за договором «мінімум-максимум». Право та інновації. 2016. №1. С.137-145. http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2016_1_21

8. Якушев І. Трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин. Історико-правовий часопис. 2020. №1 (15). С.74-78. <https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/18315/1/17.pdf>

Корисні посилання:

9. Правове регулювання нестандартної зайнятості працівників. Сучасний стан та перспективи. <https://advokaty.dp.ua/wp-content/uploads/2019/11/Olyuha-V.-G.-Pravove-regulyuvannya-nestandardnoi-zay-nyatosti-pratsivnykiv.pdf>

10. Що таке гнучкий режим робочого часу та які його особливості? https://biz.ligazakon.net/news/201114_shcho-take-gnuchkiy-rezhim-robochogo-chasu-ta-yak-yogo-osoblivost

11. Гнучкий режим робочого часу.
<https://www.kadrovik.ua/content/gnuchkyj-rezhym-robochogo-chasu>

12. Окремі аспекти сфери дії трудового законодавства (нові підходи до вирішення деяких категорій трудових справ).
<https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/zmi/785064/>

13. Особливості мотивації персоналу на сучасних підприємствах. <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1961>

14. Трудовий та цивільно-правовий договір: відмінності та особливості. <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/trudoviy-ta-civilnopravoviy-dogovir-vidminnosti-ta-osoblivosti.html>

15. Трудовий чи цивільно-правовий договір: який варіант обрати працівнику? <https://dsp.gov.ua/podolannia-nelehalnoi-zainiatosti/trudovyi-chy-tsyvilno-pravovyi-dohovir/>

Судова практика:

16. Постанова Гадяцького районного суду Полтавської області від 31 січня 2020 року у справі №526/2580/19
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/87292858>

17. Постанова П'ятого апеляційного адміністративного суду від 14 грудня 2021 року у справі №420/9132/21
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/102315240>

18. Постанова Верховного Суду від 07 серпня 2023 року у справі №641/8079/20 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112691900>

19. Постанова Верховного Суду від 08 травня 2018 року у справі №127/21595/16-ц <https://reyestr.court.gov.ua/Review/73902480>

20. Постанова Верховного Суду від 26 вересня 2018 року у справі №822/723/17 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/76695525>

21. Постанова Верховного Суду від 04 липня 2018 року у справі №820/1432/17 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/75148848>

22. Постанова Верховного Суду від 14 листопада 2018 року у справі №804/3583/17 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/77865331>
23. Постанова Верховного Суду від 23 жовтня 2019 року у справі №400/296/19 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/85206591>
24. Постанова Верховного Суду від 19 червня 2019 року у справі №2140/1828/18 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82499095>
25. Постанова Верховного Суду від 31 серпня 2022 року у справі №0840/4029/18 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105994778>
26. Постанова Верховного Суду від 18 травня 2022 року у справі №280/205/20 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104361289>
27. Постанова Верховного Суду від 08 грудня 2021 року у справі №500/652/19 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101774215>
28. Постанова Верховного Суду від 30 березня 2021 року у справі №380/1563/20 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95904412>

Тема 2.
СУЧАСНІ СПОСОБИ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ У
ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ
(угоди про неконкуренцію, угоди про нерозголошення
конфіденційної інформації)

- 1.Складіть проєкт положення про конфіденційну інформацію.
- 2.Складіть проєкт згоди про обробку персональних даних працівника.
- 3.Складіть проєкт договору про недопущення конфлікту інтересів.
- 4.Складіть проєкт договору про нерозголошення конфіденційної інформації та комерційної таємниці.
- 5.Підготуйте проєкт апеляційної скарги за наступними кейсами:

5.1.Петренко уклав трудовий договір (контракт) із роботодавцем. Через тиждень сторони підписали договір про нерозголошення конфіденційної інформації. Через півроку сторони припинили контракт за угодою сторін. Петренко зажадав від роботодавця одночасно припинити дію і договору про нерозголошення конфіденційної інформації, щоб не залишилось жодних договорів між ними, проте роботодавець відмовив йому мотивуючи тим, що має пройти деякий час, щоб інформація, якою володіє Петренко (що стала йому відома в силу виконання посадових обов'язків) стала неактуальною. Петренко подав позов до суду про розірвання договору про нерозголошення конфіденційної інформації мотивуючи тим, що цей договір був укладений у зв'язку та для забезпечення виконання укладеного між сторонами трудового договору (контракту), тобто по своїй суті є похідним від трудового договору. Оскільки трудовий договір (контракт) в подальшому був розірваний за обопільною згодою сторін, трудові відносини між сторонами, відповідно, припинені, то

укладений на його виконання договір про нерозголошення конфіденційної інформації є таким, що підлягає розірванню.

Роботодавець подав відзив, у якому зазначив, що оспорюваний договір є строковим не тому, що за цей період між сторонами повинні були бути трудові відносини та виконуватися робота, а тому, що цей строк визначений з метою забезпечення нерозголошення інформації саме в цей період, адже розголошення її у більш пізній час не завдасть жодних порушень прав роботодавця чи третіх осіб, інформація про яких стала відома працівникам роботодавця. А також роботодавець звернув увагу, що згідно умов оспорюваного договору, зобов'язання сторін, визначені цим договором, залишаються чинними в межах строку дії цього договору незалежно від припинення дії будь-яких інших договорів (контрактів), укладених між сторонами.

Суд першої інстанції задовольнив позов у повному обсязі.

5.2. Відповідно до наказу директора ТзОВ «Промінь світла» Петренка звільнено з посади директора фінансового та Сидоренка звільнено з посади головного інженера за поданими ними заявами про звільнення за власним бажанням.

Під час перебування у трудових відносинах із Товариством Петренку та Сидоренку стала відома комерційна інформація вказаного суб'єкта господарювання, оскільки їхні трудові функції, передбачені у їх посадових інструкціях, передбачали доступ до комерційної інформації. Товариство з метою захисту інтересів від неправомірного використання таких відомостей, підписало із Петренком та Сидоренком документ під назвою "Угода Зобов'язання про збереження комерційної таємниці та конфіденційної інформації ТзОВ «Промінь світла»" (далі - зобов'язання).

Підписуючи зобов'язання, Петренко та Сидоренко зобов'язувалися на період трудових відносин та протягом трьох

років після їх закінчення, не розголошувати відомості, що становлять комерційну таємницю ТзОВ «Промінь світла» та стануть їм відомими під час виконання трудових обов'язків, не передавати третім особам відомості, що становлять комерційну таємницю, без письмової згоди директора ТзОВ «Промінь світла» або уповноваженої ним особи, не використовувати інформацію, що становить комерційну таємницю, для зайняття будь-якою діяльністю, що може завдати шкоди ТзОВ «Промінь світла» в якості конкурентної діяльності; у разі звільнення передати протягом трьох днів з моменту прийняття рішення про звільнення всі носії комерційної таємниці та конфіденційної інформації ТзОВ «Промінь світла», які перебували у їх розпорядженні у зв'язку з виконанням посадових обов'язків або з інших причин.

ТзОВ «Промінь світла» у локальному документі визначило перелік відомостей, що становлять його комерційну таємницю, та ознайомлювали під підпис з даним переліком всіх працівників ТзОВ «Промінь світла», що підписували зобов'язання, які в силу своїх посадових обов'язків мають доступ до таких відомостей.

Після звільнення Петренко і Сидоренко працевлаштувалися до ТзОВ «Кредитор», який випускав конкурентну продукцію. Через деякий час директору ТзОВ «Промінь світла» стало відомо, що ТзОВ «Кредитор» володіє комерційною інформацією ТзОВ «Промінь світла». В процесі слідства встановлені наступні обставини: на комп'ютері ТзОВ «Кредитор», який було вилучено під час обшуку офісних приміщень, було виявлено електронні документи та графічні файли щодо ведення господарської діяльності ТзОВ «Промінь світла».

Згідно зі звітами щодо проведення незалежної оцінки розміру збитків (у тому числі втраченої вигоди) ТзОВ «Промінь світла» за виявленими фактами порушень Петренка та Сидоренка зобов'язань про збереження комерційної таємниці та конфіденційної інформації ТзОВ «Промінь світла», загальний розмір збитків (у тому числі

втраченої вигоди), понесених ТзОВ «Промінь світла» становить 25 347 568,37 грн.

Директор ТзОВ «Промінь світла» подав позов до Петренка та Сидоренка про стягнення збитків (солідарно).

Суд першої інстанції задовольнив позов у повному обсязі.

5.3.ТзОВ «Екомлеко» прийняло документ «Положення забезпечення захисту інформації, що становить комерційну таємницю та конфіденційну інформацію», у якому надано визначення комерційної таємниці, конфіденційної інформації (в розумінні цього роботодавця), а також визначено інформацію, що становить комерційну таємницю (відомості про послуги, які надає товариство, відомості про управління товариством, відомості про фінанси товариства, відомості про плани товариства, інші відомості). Петренко при прийомі на посаду заступника директора був ознайомлений з даним документом та зобов'язався, у разі звільнення з роботи не використовувати і не розголошувати відому йому інформацію, що містить комерційну таємницю та/або конфіденційну інформацію товариства, в інших місцях роботи чи в особистих інтересах протягом трьох років та передати товариству всі носії комерційної таємниці та конфіденційної інформації (рукописи, креслення, жорсткі носії електронної інформації, документи, матеріали, відео- та фото матеріали та ін.), які знаходились у його розпорядженні в зв'язку з виконанням них службових обов'язків. Петренко після звільнення працевлаштувався до ТзОВ «Екогреко». Через деякий час до ТзОВ «Екомлеко» звернулись колишні партнери з скаргами на неякісне виконання умов договорів, які вони уклали з ТзОВ «Екогреко», в ході дискусії стало зрозуміло, що Петренко, маючи координати партнерів ТзОВ «Екомлеко» та іншу інформацію, щодо їх фінансового стану та потреб, пов'язаних з їх бізнесом, звернувся до них з пропозицією укласти договори з

ТзОВ «Екогреко» щодо продукції, яка їх цікавила. При цьому зважаючи на схожість найменувань, партнери вважали, що ці товариства відносяться до однієї групи і Петренко діє як представник групи. ТзОВ «Екомлеко» подав позов до суду про стягнення з Петренка упущеної вигоди (за розрахунок у позові взято ціну договорів, які були укладені ТзОВ «Екогреко» після працевлаштування до нього Петренка з колишніми партнерами ТзОВ «Екомлеко»). Петренко подав відзив, у якому заперечив позовні вимоги у повному обсязі, мотивуючи тим, що позивач не довів, що в умовах договорів, укладених з бувшими партнерами позивача, є неправдива інформація про наявність якоїсь «спільної групи», також зазначив, що його ознайомлення з Положенням забезпечення захисту інформації, що становить комерційну таємницю та конфіденційну інформацію позивача не позбавляє його права спілкуватися з людьми, які є працівниками партнерів позивача.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову.

5.4. Петренко при працевлаштуванні надав згоду на обробку своїх персональних даних. Через деякий час, поспілкувавшись із сусідкою про можливі зловживання з персональними даними Петренко звернувся із письмовою заявою до свого роботодавця про те, що він відкликає свою згоду на обробку персональних даних та вимагає знищити всю про нього інформацію, яку опрацював роботодавець. Роботодавець повідомив Петренку, що тоді його звільнять, на що Петренко відповів, що трудовим законодавством (зокрема, статтями 40 та 41 Кодексу законів про працю України) не передбачено такої підстави для звільнення з ініціативи роботодавця, а ініціативи працівника на звільнення немає. Оскільки роботодавець проігнорував його звернення, Петренко подав позов до суду з вимогою до роботодавця припинити обробляти його персональні дані, зазначивши, що сучасні технології не повинні

бути безальтернативними та примусовими, особи, які відмовились від обробки персональних даних, повинні мати альтернативу, не повинно бути примусу людини до надання згоди на обробку персональних даних, а відмова роботодавця від трудових відносин є незаконною та необґрунтованою.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову.

5.5.Петренко звернувся до суду з позовом про визнання недійсною угоди про нерозголошення конфіденційної інформації та комерційної таємниці. Суть справи наступна: Петренко без оформлення трудових чи цивільних відносин працював у ріелторській компанії. В його обов'язки входило показувати клієнтам пропонування до продажу об'єктів нерухомості, спілкування з клієнтами з питань продажу оглянутих приміщень, опрацювання відповідної документації тощо. Єдиним документом, який був офіційно складений та підписаний між Петренком та роботодавцем – це угода про нерозголошення комерційної таємниці та конфіденційної інформації, відповідно до якої Петренко надає роботодавцю консультаційні послуги у сфері ріелторської діяльності та у зв'язку з цим отримує доступ до комерційної таємниці та конфіденційної інформації роботодавця. Додатком до даної угоди був перелік інформації з обмеженим доступом: щодо організації управлінських процесів, стратегій розвитку, маркетингу та виробництва, фінансів, бухгалтерії, контрагентів, персоналу, контактна інформація, інша інформація, яка містить персональні дані. Умови оплати праці обговорювалися у вайбері, винагорода виплачувалась готівкою. Через деякий час Петренко припинив роботу у роботодавця, та використовуючи клієнтську базу став самостійно надавати їм послуги. З одним клієнтом під час роботи з ним виникла конфліктна ситуація, після чого клієнт поскаржився до ріелторської компанії на дії їх консультанта. Ріелторська

компанія виставила Петренку вимогу сплатити штраф 500 тис. грн. (у угоді про нерозголошення конфіденційної інформації та комерційної таємниці було зазначено штраф у такій сумі за порушення умов угоди). Петренко звернувся до суду про визнання між ними трудових відносин та недійсності норми про його відповідальність у вигляді штрафу.

Ріелторська компанія у відзиві на позов заперечила вимоги та зазначила, що трудових відносин тут не було, скріни з вайберу не вважають належним доказом наявності відносин, а таку угоду підписали, бо інколи збиралися користуватися його послугами по цивільному договору, але потреби в таких послугах не мали, тому і цивільний договір не укладали, доступ до клієнтської бази надали з перспективою майбутніх відносин.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову.

5.6.Петренко уклав трудовий договір з роботодавцем, однією з умов договору була норма про нерозголошення конфіденційної інформації. Через деякий час роботодавець звільнив Петренка за систематичне порушення трудових обов'язків, яке полягало у порушенні норми про конфіденційність та виставив вимогу про сплату штрафу 50 тис. грн., оскільки в трудовому договорі за порушення норми про конфіденційність була зазначена саме така сума штрафу.

Петренко подав позов до суду про визнання недійсним норми договору про штрафні санкції за порушення конфіденційності, про визнання звільнення незаконним та про зміну формулювання звільнення із п.3 ч.1 ст.40 на ч.3 ст.38 Кодексу законів про працю України, оскільки після такого конфлікту він і сам не бажає продовжувати трудові відносини з цим роботодавцем. Роботодавець у відзиві на позов заперечив позовні вимоги та вказав, що законодавство надає можливість встановлювати в договірному порядку відповідальність за порушення зобов'язань

щодо конфіденційної інформації (надання/ненадання інформації, її використання (розголошення), у тому числі постраждала сторона має право на відшкодування завданих збитків, спричинених порушенням умов про нерозголошення конфіденційної інформації, тому норма про застосування штрафних санкцій є законною, відступ від положень трудового законодавства не порушує законні права та інтереси Петренка. Також роботодавець зазначив, що Петренку півроку тому була оголошена догана, потім, щоб він мав можливість отримувати премії за роботу, наказ пізніше було скасовано, але він не зважив на хороше до нього ставлення і знову порушував трудові обов'язки (недбало ставився до збереження конфіденційної інформації), за що і був звільнений.

Суд першої інстанції задовольнив позовні вимоги частково: змінив причину звільнення із п.3 ч.1 ст.40 на ч.3 ст.38 Кодексу законів про працю України, в іншій частині відмовив у задоволенні позову.

5.7.Роботодавець звинуватив Петренка у порушенні договору про нерозголошення конфіденційної інформації, порушенні умови про недопущення конфлікту інтересів та зажадав від нього написання заяви про звільнення за власним бажанням. Петренко заперечував звинувачення. Роботодавець в підтвердження своєї позиції надав скріни листів з робочої пошти Петренка на електронну пошту в назві якої була назва конкуруючого товариства, де зазначалась інформація про опис програмного забезпечення, яким користується роботодавець. А також до листа були прикріплені файли, у яких містилась детальна інформація про програмне забезпечення та клієнтська база (зміст файлів став доступний після проведеної інженерно-технічної експертизи сервера роботодавця). Петренко зазначив, що відсутнє відеопідтвердження, що саме він у означений час доби був за робочим комп'ютером, заходив у робочу пошту і саме з неї саме

зазначені роботодавцем файли та листа направив саме такому адресату. Також Петренко зазначив, що він не порушував умови трудового договору про недопущення конфлікту інтересів, оскільки не працевлаштовувався на роботу за сумісництвом до конкуруючих компаній, також не укладав з ними цивільних договорів про надання послуг, та не вступав з ними в будь-які відносини, які можна розглядати такими, що порушують умову про недопущення конфлікту інтересів.

Роботодавець подав позов до суду про стягнення із Петренка 10 тис. грн. штрафу за порушення умови про нерозголошення конфіденційної інформації та 10 тис. грн. штрафу за порушення умови про недопущення конфлікту інтересів.

Суд першої інстанції задовольнив позов частково: стягнув 10 тис. грн. штрафу за порушення умови про нерозголошення конфіденційної інформації, в іншій частині відмовив у задоволенні позову.

Рекомендовані джерела до теми 2.

1. Борковська І.П. Структурні особливості контракту про нерозголошення конфіденційної інформації. Вчені записки ТНУ імені В.І.Вернадського. Серія: Філологія. Журналістика. Том 32 (71) №1 Ч.2 2021. С.44-48

<http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/24394/1/St.Gar.1.pdf>

2. Бучковський А. NDA — не для покарання, а для безпеки. Як в Україні приживається угода про нерозголошення (2021) <https://www.ilf-ua.com/uk/blog/nda-ne-dlia-pokarannia-a-dlia-bezpeki-iaak-v-ukrayini-prizhivaietsia-ugoda-pro-nerozgoloshennia/>

3. Гура М. Правова характеристика договору про нерозголошення конфіденційної інформації. Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «ПРАВО». Випуск 36, 2023 <https://periodicals.karazin.ua/law/issue/view/1375>

4. Зайченко С. Договір про нерозголошення (NDA): істотні умови та особливості застосування. 2021. С.169-170

<http://confuf.wunu.edu.ua/index.php/confuf/article/view/671>

5. Кодинець А.О. Договір про конфіденційність: істотні умови та особливості регулювання. ПРАВО І СУСПІЛЬСТВО. №2/2018.

http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2018/2_2018/part_1/14.pdf

6. Кохан А. Угода про конфіденційність (NDA): як це працює і чи працює в Україні Юрист&Закон. 2019. №15.

https://www.asterslaw.com/ua/press_center/publications/how_nda_works_in_ukraine/

7. Лісков М. NDA та NCA в IT-бізнесі: навіщо потрібні, як працюють та як оформляти (2023) <https://yur-gazeta.com/publications/practice/informaciyne-pravo-telekomunikaciyi/nda-ta-nca-v-itbiznesi-navishcho-potribni-yak-pracyuyut-ta-yak-oformlyati.html>

8. Медведєв К. Захист конфіденційності: чи працює NDA в Україні (2021) <https://mind.ua/openmind/20232535-zahist-konfidencijnosti-chi-pracyue-nda-v-ukrayini>

9. Огоновський О. Договір про нерозголошення за законодавством України: особливості та правова природа. Вісник Львівського університету. Серія юридична. 2022. Випуск 75. С. 52–60

<http://publications.lnu.edu.ua/bulletins/index.php/law/article/view/11679/12006>

10. Стародуб І. Угода про конфіденційність: хто підписує? Юридична газета 2020, №22 (728). <https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/ugoda-pro-konfidenciynist-hto-pidpisue.html>

11. Швець Г. Комерційна таємниця: проблеми правового захисту. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. 2011.

<https://core.ac.uk/download/pdf/72004475.pdf>

Корисні посилання:

12. Захист персональних даних за правилами GDPR
<https://ecpl.com.ua/news/zakhyst-personal-nykh-danykh-za-pravylamy-gdpr/>
 13. Захист персональних даних: проблема, про яку говорять експерти.
<https://www.helsinki.org.ua/articles/zakhyst-personalnykh-danykh-problema-pro-iaku-hovoriat-eksperty/>
 14. Згода на обробку персональних даних не вимагається від працівників - Уповноважений ВРУ з прав людини
https://buh.ligazakon.net/news/206645_zgoda-naobrobku-personalnikh-danikh-ne-vimagatsya-vd-pratsvnikv---upovnovazheniy-vru-z-pravlyudini
 15. Захист персональних даних: вплив воєнного стану на право на приватне життя
<https://www.pravda.com.ua/columns/2022/05/13/7345966/>
 16. Закон України «Про захист персональних даних» в роботі кадровика
<https://prokadry.com.ua/article/3659-qqq-17-m4-normativna-baza-ta-termnologiya-u-sferzahistu-personalnih-danih>
- Судова практика:*
17. Постанова Західного апеляційного господарського суду від 28 лютого 2019 року у справі №907/258/18
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/80396820>
 18. Постанова Верховного Суду від 23 листопада 2020 року у справі №910/1759/19
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/93149537>
 19. Постанова Верховного Суду від 07 червня 2022 року у справі №910/15998/20
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/104987461>
 20. Постанова Вінницького апеляційного суду від 24 червня 2020 року у справі №127/13877/19
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/90011519>

21.Постанова Київського апеляційного суду від 06 липня 2022 року у справі №761/21153/20

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/105203704>

22.Рішення Шевченківського районного суду м.Києва від 05 жовтня 2021 року у справі №761/21153/20

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/100422210>

23.Постанова Верховного Суду від 06 грудня 2023 року у справі №757/35715/19-ц

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/95416399>

24.Рішення Господарського суду Львівської області від 24 травня 2019 року у справі № 914/2231/18

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/82130085>

Тема 3.
СТРОКОВІ ТРУДОВІ ДОГОВОРИ.
ДОГОВОРИ ПРО РОБОТУ НА НЕПОВНИЙ РОБОЧИЙ
ДЕНЬ (часткова зайнятість)

- 1.Складіть проєкт строкового трудового договору.
- 2.Складіть проєкт договору про роботу на неповний день.
- 3.Визначіть суб'єктів-ініціаторів та умови, за яких ці суб'єкти можуть вимагати/пропонувати роботу на неповний робочий день.
4. Підготуйте проєкт апеляційної скарги за наступними кейсами:

4.1.Петренко звернувся до суду із позовом про визнання його звільнення незаконним, поновлення на посаді та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу і моральної шкоди з огляду на наступне. Між ним і роботодавцем укладено контракт, за яким він працював на посаді директора Державного Підприємства. Під час перебування на лікарняному він дізнався, що його звільнено з роботи наказом, який підписав його заступник, за одноразове грубе порушення трудових обов'язків та розірвано контракт. З наказом його не ознайомлювали, трудову книжку не віддавали. Роботодавець у суді заперечив позовні вимоги та уточнив, що сталася технічна помилка, тому згаданий Петренком наказ було скасовано, а його звільнено з роботи за згодою сторін. Петренко у суді підтвердив, що він писав заяву про звільнення за угодою сторін, але робив він це під примусом керівництва, постійними телефонними дзвінками та погрозами, вказану заяву не подавав, вона лежала в нього на столі а він був в цей час на лікарняному (дата підписання заяви та реєстрації відділом кадрів). Тому дана заява не може підтверджувати його волевиявлення на згоду на звільнення за угодою сторін. Представник роботодавця зазначив, що оскільки Петренко працював по контракту, строк дії якого станом на час розгляду справи у суді закінчився, то він не

може бути поновленим на роботі, оскільки таке поновлення виходитиме за час дії контракту, а переукладати з Петренком контракт на новий строк ніхто не планує.

Суд першої інстанції задовольнив позов у повному обсязі.

4.2. Петренко уклала контракт з театром, відповідно до якого вона працювала на посаді артистки драми. Строк дії контракту до 31 грудня. 2 січня наступного року з нею було укладено контракт ще на два роки. Після закінчення строку дії другого контракту з нею припинили співпрацю та провели звільнення. Петренко оскаржила звільнення, мотивуючи тим, що вона працює в театрі відповідно до безстрокового трудового договору і укладений другий контракт не має жодного юридичного значення. Представник театру заперечила, мотивуючи тим, що між театром і Петренко було укладено два контракти, спочатку один, який діяв до 31 грудня, потім з 2 січня інший. Петренко заперечила, зазначивши, що оскільки строк дії першого контракту до 31 грудня, то це означає, що останній робочий день був 30 грудня, і оскільки вона продовжила працювати 31 грудня, а роботодавець не вчинив дії для припинення договору: не видав трудової книжки, допустив до роботи 31 грудня, то таким чином роботодавець схвалив безстроковість трудових відносин і строковий договір став безстроковим. Подальше укладення ще одного контракту не має юридичного значення, оскільки станом на 02 січня Петренко вже перебувала у безстрокових трудових відносинах. Крім того, вона очолює первинну профспілкову організацію і згоду про її звільнення по закінченні дії контракту роботодавець також не отримував.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову у повному обсязі.

4.3.Петренко працював на підставі контракту на посаді директора комунального підприємства. У зв'язку з тим, що він отримав вигіднішу пропозицію по працевлаштуванню, Петренко повідомив керівництво про те, що буде звільнятися. Проте міський голова розпорядженням від 20 червня звільнив Петренка з 12 червня за прогул 13 та 14 червня.

Петренко оскаржив таку підставу звільнення в суді, зазначивши, що він дійсно не виходив на роботу з 13 червня, оскільки вважав себе звільненим відповідно до поданої за два тижні до цього заяви про звільнення, він не був на роботі і 15 червня і всі наступні дні, бо вже не є працівником цього роботодавця. Роботодавець у відзиві на позов зазначив, що оскільки Петренко працював за строковим трудовим договором (контрактом), то звільнятися коли заманеться він не має права, у заяві на звільнення він не обгрунтував поважність причини свого звільнення, Петренко не мав права залишити роботу без погодження з іншою стороною контракту. Петренко заперечив мотивуючи тим, що якщо роботодавець вважав, що у Петренка немає права звільнятися, то чому він у відповідь на його заяву звільнив його за прогул, замість того, щоб у двотижневий строк після отримання від Петренка заяви про звільнення, надати обгрунтовану відмову у задоволенні заяви про звільнення, ненадання відповіді на заяву про звільнення Петренко трактує як згоду роботодавця звільнити працівника за власним бажанням у дату, вказану у заяві на звільнення.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову у повному обсязі.

4.4.Петренко подав позов до суду про визнання незаконним його звільнення з посади заступника директора з виховної роботи у зв'язку із закінченням строку дії контракту. Свою позицію він обгрунтовував тим, що у відповідності до ч. 2 ст. 39-1 Кодексу законів про працю України трудовий договір, що був укладений

між Петренко та роботодавцем, у зв'язку з переукладанням декілька разів є такими, що укладений на невизначений строк, оскільки виходячи з того, що застосування контракту як особливої форми трудового договору допускається за умови, що його укладання (сфера застосування) передбачене законом, він є різновидом строкового трудового договору, а тому продовження чинності строкового трудового договору на невизначений строк поширюється на строкові трудові договори, в тому числі контракти, передбачені ч. 2 ст. 23 Кодексу законів про працю України. Представник роботодавця зауважив, що посада Петренка належить до тих посад, на яких укладається трудовий договір у формі контракту, оскільки відповідно до частини третьої статті 54 Закону України «Про освіту», педагогічні та науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору, в тому числі за контрактом. Прийняття на роботу науково-педагогічних працівників здійснюється на основі конкурсного відбору. Тому неодноразове переукладення контракту не перетворює контракт у безстроковий трудовий договір.

Суд першої інстанції задовольнив позов.

4.5. Петренко була звільнена з підприємства по п.6 ч.1 ст.36 Кодексу законів про працю України як така, що не погодилася працювати в нових умовах праці. Петренко оскаржила до суду своє звільнення, мотивуючи тим, що встановлення неповного робочого дня працівникам з ініціативи роботодавця є незаконним. Відповідно до наказу по підприємству працівникам було встановлено неповний робочий день відповідно до графіків виходу на роботу від 60 відсотків і менше, в залежності від того, наскільки була потреба у конкретному працівникові. Петренко було встановлено у графіку режим неповного робочого часу з зайнятістю 30 відсотків від балансу робочого часу, за дводенним робочим тижнем, в одну зміну (денну), тривалість зміни 5,53 години, вихідні

середа, четвер, п'ятниця, субота, неділя. Після того як Петренко висловила свою незгоду з новими умовами праці та вимагала від керівництва обґрунтування змін в організації виробництва і праці та конкретного відсотка зайнятості у графіках роботи, її повідомили, що у неї знову зміняться умови праці і її зайнятість за місяць становитиме один відсоток, якщо вона згодна з умовами праці, то хай повідомить, якщо повідомлення не буде, то це презюмується як незгода з роботою в нових умовах. Оскільки письмової згоди на роботу в нових умовах Петренко не надала, а неодноразово в присутності інших працівників обурювалася змінами в організації та встановленням неповного робочого часу, вона була звільнена по п.6 ч.1 ст.36 КЗпП.

Суд першої інстанції прийняв рішення про відмову у задоволенні позову.

4.6.Петренко працювала юрисконсультантом у відділі судового супроводу на підприємстві. Роботодавець ознайомив її з наказом про встановлення їй неповного робочого дня, а саме 4 години з понеділка по п'ятницю з 9 до 13 години. Петренко поцікавилася, які саме сталися зміни в організації виробництва і праці, оскільки підприємство продовжувало працювати у звичному режимі, а також чому з усього відділу (4 юрисконсульта) неповний робочий день встановили тільки їй. У відділі кадрів повідомили, що оскільки були внесені зміни до процесуального законодавства і тепер для супроводження частини судових справ підприємство змушене наймати адвоката, бо вона не повноважна їх супроводжувати, керівництвом прийнято рішення зекономити фонд оплати праці, щоб хоч частково перекрити витрати, які підприємство несе, звертаючись до адвокатів. А неповний робочий день встановили тільки їй тому, що відповідно до доповідної записки начальника відділу судового супроводу з 4-х працівників тільки представництвом інтересів у судах займалася в основному

вона, інші працівники більш займалися претензійною роботою та виконавчим провадженням, а для виконання таких робіт законодавство не обмежило доступ юрисконсультів підприємства до виконання своїх обов'язків. Петренко не погодилась з таким поясненням та повідомила, що відповідно до посадових інструкцій у всіх працівників є повноваження проводити претензійну, судову та виконавчу роботу. Так, судовими справами займалася саме вона більше інших, але це був «традиційний у їхньому відділі розподіл роботи», юридично всі працівники в рівній мірі можуть займатися однаковою роботою, і взагалі, Петренко вважає, що фактично не відбулося змін в організації виробництва і праці, тому встановлення їй неповного робочого часу є незаконним та подала позов до суду.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову у повному обсязі.

4.7. Петренко працював заступником директора підприємства. Його попередили про зміну умов праці на підприємстві і запровадження йому неповного робочого дня – дві години в день з понеділка по п'ятницю з 9-00 до 11-00. Петренко поцікавився, а що такого суттєвого змінилося, на що йому директор повідомив, що у зв'язку з прийняттям Постанови Кабінетом Міністрів України про реформування управління лісової галузі немає потреби у тому, щоб заступник директора працював по вісім годин щодня, і взагалі через його недбальство на роботі підприємство тепер має фінансові проблеми, що унеможливорює йому виплату заробітної плати у колишньому розмірі. І взагалі, зараз повномасштабне вторгнення, воєнний час, що впливає на всі сфери, тому якщо він не згоден, то може звільнитися. Петренко зазначив, що він не згоден, але звільнятися не буде, тому що не було на підприємстві змін в організації виробництва і праці, реформування галузі навпаки спонукає до посиленого моніторингу в означеній сфері, чим і займається дане підприємство і те що заступник директора не

здійснює безпосередньо моніторингу не свідчить про те, що у нього стало менше роботи, адже він контролює цей напрям, тому теж має роботу. Крім того, останнім часом кількість договорів з контрагентами збільшилась на 5 договорів порівняно з аналогічним періодом у минулому році, також на війну «списати» не вдасться потребу у зміні організації виробництва і праці, оскільки немає причинно-наслідкового зв'язку війни з їх роботою.

Петренко звернувся з позовом до суду про визнання незаконним наказу про запровадження неповного робочого дня та звільнення його як такого, що не погодився працювати в нових умовах.

Суд першої інстанції задовольнив позов.

Рекомендовані джерела до теми 3.

1. Вереїтін С.В. Зміст контракту як різновиду трудового договору. Вісник ХНУВС–Bulletin of KhNUiA. 2023. № 2(101). С.96-108. <https://dspace.univd.edu.ua/items/429ff5dc-e142-4a93-9f2b-f97c5a0e3d84>

2. Вінковська Г. Неповний робочий час в умовах воєнного стану. Одеська обласна організація Профспілки працівників освіти і науки України. 2022. ст.2-5 <http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/06/ib-18.pdf>

3. Гніденко В. Правове регулювання неповної зайнятості: сучасний стан та перспективи. Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. 2018. ст.169-178 <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/379>

4. Гребенюк В.В. Контракт у трудовому праві як особливий вид трудового договору. 2020. №1. Т.1. С.237-242 http://pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/1_2020/tom_1/38.pdf

5. Онищук О.А. Контракт як вид трудового договору. II Міжнародна науково-практична конференція «Теорія і практика

сучасної науки та освіти» . Львівський науковий форум, 2020. С.47-48

6. Проценко О. Нормативи і тривалість робочого часу. Підприємництво, господарство і право. 2019. ст.97-102 <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2019/5/18.pdf>

7. Римар Б. Види трудового договору за законодавством України. : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеська національна юридична академія. 2009. 20 с. <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/1691>

Корисні посилання:

8. Економіка праці і соціально-трудові відносини; Розділ 8. Соціально-трудові відносини зайнятості.

https://pidru4niki.com/80849/ekonomika/klasifikatsiya_vidiv_zaynyatosti_naselennya_funktsiyi

9. Чесні умови праці; Неповна зайнятість.

<https://tyoelamanpelisaannot.fi/uk/%D0%BD%D0%B5%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%B0-%D0%B7%D0%B0%D0%B9%D0%BD%D1%8F%D1%82%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C/>

10. Бібліотека економіста. Поняття форми та види зайнятості. <https://library.if.ua/book/8/827.html>

11. Контракт – особливий вид трудового договору. <https://www.kadrovik.ua/content/kontrakt-osobliviy-vid-trudovogo-dogovoru/>.

12. Трудовий контракт: у чому специфіка? <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/trudoviy-kontrakt-u-chomu-specifika.html>.

13. Робочий час та його тривалість. https://minjust.gov.ua/m/str_8396

14. Про неповний робочий час та сумісництво. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0318739-12#Text>

15. 5 нюансів регулювання роботи на умовах неповного робочого часу <https://www.dcz.gov.ua/novyna/5-nyuansiv-regulyuvannya-roboty-na-umovah-nepovnogo-robochogo-chasu>

16. Проєкт ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні» <https://brada.gov.ua/society/pro-proiekt-ies-mop-na-shliakhu-do-bezpechnoi/>

Судова практика:

17. Ухвала Андрушівського районного суду Житомирської області від 06 січня 2016 року у справі № 272/1085/15-ц <https://reyestr.court.gov.ua/Review/54859435>

18. Ухвала апеляційного суду Львівської області від 07 лютого 2013 року у справі № 1304/601/12 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/29387394>

19. Рішення Ковельського міськрайонного суду Волинської області від 17 січня 2011 року у справі № 0306/1761/2011 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/21636488>

20. Рішення Луцького міськрайонного суду Волинської області від 14 серпня 2017 року у справі № 161/10276/17 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/68338170>

21. Рішення Баглійського районного суду м. Дніпродзержинська від 20 жовтня 2020 року у справі №207/831/20 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92678123>

22. Рішення Кам'янка-Бузького районного суду Львівської області від 15 травня 2020 року у справі №446/20/19 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89393158>

23. Рішення Мукачівського міськрайонного суду Закарпатської області від 10 березня 2023 року у справі №303/9083/22 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109466143>

Тема 4.

АУТСОРСИНГ, АУТСТАФІНГ, ЛІЗИНГ ПЕРСОНАЛУ

- 1.Складіть проєкт договору аутсорсингу.
- 2.Складіть проєкт договору аутстафінгу.
- 3.Складіть порівняльну таблицю ризиків для працівника роботи на умовах аутсорсингу, аутстафінгу та лізингу.
- 4.Складіть порівняльну таблицю аутстафінгу та лізингу персоналу.
- 5.Підготуйте проєкт апеляційної скарги за наступними кейсами:

5.1.За результатами інспекційного відвідування Держпраці складено протокол про адміністративне правопорушення та акт, в якому зафіксовано порушення роботодавцем ч.3 ст. 24 Кодексу законів про працю України, а саме, що 23 фізичні особи допущені до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та без повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. На підставі висновків зазначеного акта Держпраці винесено припис від про усунення виявлених порушень, а також винесено постанову про накладення на роботодавця штрафу за допуск до роботи 23 фізичних осіб без належного оформлення трудових правовідносин у розмірі декілька мільйонів гривень.

Вважаючи зазначений припис та постанову протиправними, роботодавець звернувся до суду з відповідним позовом. Свою позицію роботодавець обґрунтовував тим, що він трудове законодавство не порушував, а ті 23 особи, які виконували трудові обов'язки операторів колцентру є працівниками ТзОВ «Прокат», з яким роботодавець уклав договір аутстафінгу, за умовами договору

аутстафінгу роботодавець не повинен був перевіряти чи належно оформлені працівники у ТзОВ «Прокат», тому він не може нести відповідальність за дії інших осіб, всі працівники, які по договору аутстафінгу працюють, відповідають переліку осіб, зазначених у додатку до договору аутстафінгу.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову.

5.2.ТзОВ «А» уклало договір аутстафінгу з ТзОВ «Б» про роботу сімох працівників. При перевірці Держпрацею дотримання ТзОВ «А» законодавства про працю інспектор звернув увагу на цих працівників та зажадав надати докази того, що працівники були допущені до роботи, маючи трудові договори. ТзОВ «А» пояснило, що безпосередньо трудових договорів з цими працівниками не укладало, а відповідно до умов договору аутстафінгу (додатку до договору) ці працівники зазначені як «орендований персонал», ТзОВ «А» в кінці кожного місяця складає з контрагентом акт виконаних робіт та перераховує до ТзОВ «Б» винагороду по договору. ТзОВ «А» не має жодного відношення до табелів обліку даних працівників, нарахування та виплати їм заробітної плати, справляння податків, військового збору та єдиного внеску на соціальне страхування, а також поняття не мають, що написано в посадових інструкціях і трудових договорах цих працівників. Дані особи виконують роботи, які визначені у договорі аутстафінгу. А чи співпадають вони з їх посадовими інструкціями не цікавилися, оскільки це не їх наймані працівники. Інспектор Держпраці здійснив запит до ТзОВ «Б» щодо надання копій трудових договорів, укладених між ТзОВ «Б» та працівниками, зазначеними в додатку до договору аутстафінгу, на що отримав відповідь, що ТзОВ «Б» не укладало трудових договорів з даними працівниками, а є посередником між ТзОВ «А» і ТзОВ «В», які уклали трудові договори з цими працівниками. Інспектор Держпраці зауважив, що договір аутстафінгу міг бути укладений між ТзОВ «А» та ТзОВ «В», а той договір, який назвали аутстафінгом таким не являється,

тому ТзОВ «А» має сплатити штраф за неоформлених працівників. ТзОВ «А» оскаржив цей штраф до суду.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову.

5.3. За умовами договору аутстафінгу ТзОВ «Сервіс» зобов'язане виконувати за заявкою ФОП Петренка послуги з підбору і направлення в розпорядження ФОП Петренка працівників, та вести розрахунок, нарахування і сплату податків і обов'язкових платежів в бюджети всіх рівнів, нарахованих у зв'язку з виплатою працівникам винагороди. Крім того, за цим правочином саме ТзОВ «Сервіс» встановлює винагороди і розмір інших виплат працівникам. Вказані обов'язки за своєю суттю є обов'язками роботодавця, який регламентує діяльність працівників на підприємстві. При цьому, хоча такий договір визначав суттєві умови працевлаштування працівника, але не передбачав згоди і участі самих працівників. Держпраці при перевірці діяльності ФОП Петренка вбачив у цьому порушення прав і законних інтересів працівників, а тому розцінив це як допуск працівників до роботи без належного оформлення з ними трудових відносин та нарахував штраф.

ФОП Петренко оскаржив штраф до суду.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову.

5.4. При перевірці інспектором Держпраці діяльності ФОП Петренка виявлено чотирьох працівників, які не перебували у трудових відносинах із ФОП. Петренко пояснив, що ці працівники перебувають в трудових відносинах із ТзОВ «А», яке віддало йому їх «в оренду» відповідно до умов договору аутстафінгу. Інспектор Держпраці заперечив правомірність такого договору, зазначивши, що відповідно до ч.1,2 ст.39 Закону України «Про зайнятість населення» діяльність суб'єктів господарювання - роботодавців, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця на умовах трудових договорів,

здійснюється на підставі дозволу, виданого центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Порядок видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця встановлюється Кабінетом Міністрів України.

На виконання вказаної норми, Кабінет Міністрів України прийняв Постанову від 20.05.2013 №359, якою затвердив Порядок видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця.

Однак, такого дозволу ТзОВ «А» так і не було надано інспектору Держпраці, тому інспектор виписав штраф (10 мінімальних заробітних плат за кожного неоформленого у ФОПа працівника).

Петренко подав позов до суду про скасування штрафу Держпраці у якому зауважив, що згідно Закону України «Про Перелік документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності» від 19 травня 2011 року №3392-VI передбачено перелік документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності і він не містить такого дозволу як надання послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців на умовах трудового договору.

Також Петренко зазначив, що Порядок формування та ведення переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 05 червня 2013 року № 400 визначає процедуру формування та ведення переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання,

які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців.

Відповідно до п.2 Порядку № 400 включенню до переліку підлягають суб'єкти господарювання, які відповідно до статей 36-39 Закону України «Про зайнятість населення» надають послуги з посередництва у працевлаштуванні та здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців.

Суд першої інстанції встановив, що ТзОВ «А» включено до вказаного переліку та задовольнив позов у повному обсязі.

5.5.Петренко працевлаштувалась продавцем ювелірних виробів до ТзОВ «Шик» та за договором аутстафінгу працювала у ТзОВ «Блиск» продавцем ювелірних прикрас. Через те, що Петренко не закрила належним чином вітрину зловмисникам вдалось вкрасти у ТзОВ «Блиск» золоті прикраси на загальну суму понад 300 тис. грн. Петренко відмовилась відшкодувати вартість вкраденого, ТзОВ «Шик» сплатило ТзОВ «Блиск» вартість краденого та подало позов до Петренко про відшкодування нею збитків. Петренко у відзиві аргументувала свою позицію наступним. У її трудовому договорі зазначено, що результатом виконання посадових обов'язків Працівником має бути забезпечення роботи щодо отримання доходу та прибутку Замовника послуг. Вважає, що про посаду продавця ювелірних виробів на торговій точці Замовника в цьому пункті та в договорі взагалі не йдеться. Зазначає, що жодного доказу сповіщення Петренко про те, що її направлено працювати до ТзОВ «Блиск» на посаду продавця ювелірних виробів у позовній заяві не зазначено, та до неї не додано. Як не додано і доказів того, що Петренко надала згоду на її переведення до ТзОВ «Блиск» як того вимагає умова строкового трудового договору. Більш того, на зазначену роботу Петренко запросила директор ТзОВ «Блиск» особисто. Тому, ТзОВ «Шик» не доведено, що Петренко, працюючи у

ТзОВ «Блиск» в магазині, виконувала доручену роботу ТзОВ «Шик» в межах укладеного строкового трудового договору, тобто ТзОВ «Шик» не довело розповсюдження на Петренко в даний період, на дане робоче місце строкового трудового договору між нею та ТзОВ «Шик», а також і договору про повну матеріальну відповідальність. Також відповідно до умов строкового трудового договору роботодавець зобов'язаний не переводити працівника на іншу роботу або до іншого замовника послуг без згоди або заяви працівника. Жодних доказів, взагалі переведення на іншу роботу, чи до іншого роботодавця, чи отримання згоди або заяви про її згоду в додатку до позовної заяви не містяться. Відповідно до умов договору «Надання послуг по аутстафінгу персоналу» зазначено, що Замовник зобов'язаний провести інструктаж працівників з особливостей ними їх обов'язків, їх з правилами внутрішнього трудового розпорядку, а також з правилами безпеки. протипожежної охорони. ТзОВ «Блиск» не виконав даної умови.

ТзОВ «Шик» заперечив мотивуючи тим, що Петренко два місяці без примусу ходила на роботу до ТзОВ «Блиск», тому безглуздо стверджувати, що вона не надавала згоди працювати в них.

Суд першої інстанції задовольнив позовні вимоги.

5.6.Петренко досягнула пенсійного віку та звернулась до пенсійного фонду для призначення пенсії. Їй в пенсійному фонді повідомили, що вона не має необхідного стажу, їй не вистачає чотири роки стажу, щоб набути права на пенсію. Петренко з'ясувала, що за останні чотири роки роботи за неї не перераховували внески. Вона звернулася до Держпраці із скаргою на ТзОВ «Регрес», де працювала. При проведенні перевірки інспектором Держпраці ТзОВ «Регрес» було встановлено, що ТзОВ «Регрес» протягом періоду, що перевірявся, мав взаємовідносини з ТзОВ «Прогрес» щодо надання послуг аутстафінгу. Разом з тим, під час перевірки встановлено, що контрагент ТзОВ «Регрес» фактично

не мав змоги виконати умови договору, оскільки не мав найманого персоналу для виконання робіт на підприємствах замовників. Також протягом періоду, який перевірявся, ТзОВ «Прогрес» до контролюючого органу не надавались розрахунки сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податку, а також не сплачувався податок з доходів фізичних осіб, нарахований, у зв'язку з трудовими, цивільно-правовими відносинами, військовий збір та єдиний внесок, нарахований на заробітну плату. За таких обставин, оскільки за результатами перевірки встановлено нереальність господарських операцій між ТзОВ «Регрес» та ТзОВ «Прогрес», то відповідно ТзОВ «Регрес» протягом періоду, який перевірявся, використовував працю найманих працівників без належного оформлення трудових відносин та без сплати податків до бюджету, з виплаченого таким працівникам доходу. ТзОВ «Регрес» вказував на те, що між ним та ТзОВ «Прогрес» було укладено договір аутстафінгу щодо надання робітників необхідних для ведення господарської діяльності. ТзОВ «Регрес» своєчасно та у повному обсязі оплачувались надані послуги, разом з тим, трудових відносин, з особами які були надані ТзОВ «Прогрес» для виконання робіт, ТзОВ «Регрес» не мало, заробітну плату таким особам не нараховувало та не виплачувало, а відповідно не є податковим агентом щодо наданих ТзОВ «Прогрес» працівників, умовами договору було передбачено, що всі обов'язкові платежі здійснюються виконавцем робіт, тобто ТзОВ «Прогрес», а не ТзОВ «Регрес», що свідчить про протиправність нарахованих штрафів.

ТзОВ «Регрес» оскаржило штраф.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову.

5.7.В страховій компанії «Екстрим» з метою оптимізації затрат на фонд оплати праці вирішили передати на аутсорсинг функції комплаєнс-менеджера та ризик-менеджера. Національний банк України при проведенні перевірки зробив зауваження щодо

того, що дані функції мають виконуватися штатними працівниками страхової компанії, а не передаватись на аутсорсинг та видали припис про усунення недоліків. Страхова компанія оскаржила припис до суду обґрунтовуючи свою позицію тим, що відповідно до чинного законодавства якщо страхова компанія залучає третіх осіб до виконання робіт чи надання послуг, то все одно перед клієнтами, контролюючими органами відповідальною за дії третіх осіб є страхова компанія, тому яка різниця Національному банку України чи штатні працівники виконують трудову функцію комплаєнс-менеджера та ризик-менеджера чи особи по цивільному договору. Крім того, якщо говорити за якість виконаної роботи, то якраз компанії із якими уклали договори аутсорсингу спеціалізуються за означеними напрямками і у своєму штаті мають вузькопрофільних висококваліфікованих працівників. Натомість пошуки кандидатур на ринку праці на вакансії комплаєнс-менеджера та ризик-менеджера показали, що або є початківці з помірними фінансовими амбіціями (але немає жодного бажання бути «тренажером» для таких працівників) або висококваліфіковані працівники, які мають високі запити на винагороду (договори аутсорсингу мають нижчу ціну).

Суд першої інстанції задовольнив позов.

Рекомендовані джерела до теми 4.

1. Борисюк О.В. Переваги лізингу персоналу для суб'єктів малого підприємництва / матер. X Міжнародної науково-практичної конференції : «Проблеми та перспективи розвитку підприємництва»: (м. Харків, 25 листопада 2016 року). - Х.: ХНАДУ. - Т. 3.- с.112-114.

2. Вавженчук С. Аутсорсинг та аутстафінг: ескіз проблем правового регулювання. Публічне право. 2017. № 1(25). С. 175–183.

3. Губарь, О. Аналіз розвитку іт-аутсорсингу в Україні в умовах глобалізації бізнесу. Підприємництво та інновації. 2020. (11-1). С. 69-73. <https://doi.org/10.37320/2415-3583/11.10>

4. Дашко І. Нові технології роботи з персоналом в епоху цифрової економіки. Підприємництво та інновації. 2021. С.35-42. <https://doi.org/10.37320/2415-3583/21.6>

5. Згама А. Договірні зобов'язання з аутсорсингу: правова природа та деякі проблеми застосування. Підприємництво, господарство і право. 2/2018. С.48-52. <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2018/2/10.pdf>

6. Макарович В. К. Аутстафінг: обліковий аспект. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка. 2019. Вип. 1 (53). С. 233– 236. <http://visnyk-ekon.uzhnu.edu.ua/article/view/164468>

7. Малюга М. М. Аутстафінг як дієвий інструмент управління персоналом у підручнику для керівника освіти. Проблеми сучасного підручника: збірник тез Міжнародної науково-практичної інтернет конференції (наукове видання), 28–29 травня 2020 р., Київ: Педагогічна думка, 2020. С. 110–112. https://lib.iitta.gov.ua/720846/1/%D0%A2%D0%95%D0%97%D0%98%D0%9F%D0%A1%D0%9F_2020_perf.pdf#page=111

8. Матвійчук Н.М. Аутстафінг: стан та проблеми впровадження в Україні. 2019. С.233-236. <https://core.ac.uk/download/pdf/153583083.pdf>

9. Самолюк Н.М., Юрчик Г.М. Аутсорсинг персоналу — новітній інструмент оптимізації витрат підприємств. 2014. С.117-123. <https://core.ac.uk/reader/32609630>

10. Ржепішевська В.В. Аутсорсинг як інноваційна кадрова технологія управління бізнесом. Економіка і регіон. №1 (50). 2015. ПолітНТУ. С.63-67. <https://reposit.nupp.edu.ua/bitstream/PoltNTU/2813/1/%D0%A0%D0%B6%D0%B5%D0%BF%D1%96%D1%88%D0%B5%D0%B2%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0.pdf>

11. Резніченко С.В. Поняття договору аутсорсингу, його юридична характеристика та види. Південноукраїнський правничий часопис. 2014. № 1. С. 75-78.

12. Циганчук Н.А., Ляшенко Р.Д., Каленюк В.В. Аутсорсинг та аутстафінг: сутність та практика реалізації. Часопис Київського університету права (2020/4).
<https://chasprava.com.ua/index.php/journal/article/view/574>

13. Фокша Л. В. Правовий зміст договору аутстафінгу. Часопис Київського університету інтелектуальної власності та права. 2022. №1. С.42-46.
<https://doi.org/10.32782/chasopyskiiivp/2022-1-8>

Корисні посилання:

14. Нестандартні форми залучення персоналу: аутсорсинг, аутстафінг, лізинг. <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/nestandartni-formi-zaluchennya-personalu-autsorsing-autstafing-lizing.html>

15. Лізинг персоналу
<http://www.outsourcing.in.ua/leasing.html#:~:text=%D0%9B%D1%96%D0%B7%D0%B8%D0%BD%D0%B3%20%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%83%20>

16. Що таке лізинг персоналу і навіщо він потрібен.
<https://sahno-group.com.ua/blogpost/shcho-take-lizyng-personalu-i-navishcho-vin-potriben>

17. Що таке аутстафінг та як працює «оренда» спеціалістів в ІТ. <https://forbes.ua/leadership/что-такое-аутстаффing-i-kak-rabotaet-arenda-spetsialistov-v-it-07012022-3119>

Судова практика:

18. Постанова Верховного Суду від 14 травня 2020 року у справі №640/1099/19 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89251691>

19. Постанова Верховного Суду від 21 жовтня 2020 року у справі №140/1845/19 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92385239>

20. Постанова П'ятого апеляційного адміністративного суду від 20 березня 2019 року у справі №2140/1340/18 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80630081>

21. Постанова П'ятого апеляційного адміністративного суду від 08 листопада 2018 року у справі №821/901/18 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/77825403>

22. Рішення Одеського окружного адміністративного суду від 26 липня 2023 року у справі №540/5548/21 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112487414>

23. Рішення Восьмого апеляційного окружного адміністративного суду від 27 жовтня 2022 року у справі №380/17436/21 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107009931>

24. Рішення Полтавського окружного адміністративного суду від 21 листопада 2021 року у справі №440/6773/21 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101254106>

25. Рішення Окружного адміністративного суду м. Києва від 09 грудня 2019 року у справі №640/4715/19 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86235743>

26. Рішення Запорізького окружного адміністративного суду від 27 жовтня 2019 року у справі №280/4731/19 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/85489170>

27. Рішення Запорізького окружного адміністративного суду від 13 червня 2022 року у справі №380/18689/21 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104774038>

28. Рішення Господарського суду Харківської області від 04 лютого 2013 року у справі №5023/5802/12 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/29624204>

29. Рішення Подільського районного суду м.Києва від 25 лютого 2016 року у справі №758/8022/15-ц <https://reyestr.court.gov.ua/Review/62551364>

30. Рішення Запорізького окружного адміністративного суду від 15 січня 2020 року у справі №280/4621/19 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87071646>

31. Постанова Восьмого апеляційного адміністративного суду від 25 квітня 2023 року у справі №380/18653/21 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110440265>

Тема 5.
ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА (ТЕЛЕРОБОТА).
ФРИЛАНСЕРИ

1.Складіть порівняльну таблицю (спільні та відмінні ознаки) дистанційної та надомної роботи.

2.Складіть проєкт трудового договору про дистанційну роботу заступника начальника юридичного відділу швейної фабрики.

3.Складіть проєкт трудового договору про надомну роботу.

4.Складіть проєкт трудового договору з нефіксованим робочим часом.

5.Підготуйте проєкт апеляційної скарги за наступними кейсами:

5.1.Петренко мала намір працевлаштуватись на вакансію, яка її зацікавила, але на співбесіді їй повідомили, що їм треба працівник за основним місцем роботи, Петренко сказала, що вона якраз декілька днів, як звільнилась, але їй повідомили, що служба безпеки при перевірці її кандидатури спілкувалась з її роботодавцем і їм сказали, що Петренко і зараз працює дистанційно у філії їхнього підприємства, і якщо вона сумнівається, то може перевірити про себе інформацію у податковій чи пенсійному фонді. Петренко звернулась до пенсійного фонду і їй підтвердили, що вона є керівником філії підприємства. Петренко звернулась з вимогою до підприємства, але їй відповіли, що з нею укладено договір про дистанційну роботу ще два роки тому, тож хай не робить вигляд, що вона не в курсі цього, а звільняти її не будуть доки філія не пройде податкову перевірку, і вона як керівник філії має нести відповідальність за фінансовий результат філії.

Петренко звернулась з позовом до суду про визнання трудового договору про дистанційну роботу її на посаді директора філії неукладеним та про застосування наслідків неукладеного трудового договору шляхом виключення запису з Єдиного

державного реєстру про неї як про керівника філії. Петренко наголосила, що їй не було відомо про призначення її керівником філії підприємства, до трудових обов'язків вона не приступала, жодної діяльності не здійснювала та звітності не подавала, будь-якої оплати праці не отримувала, на підтвердження чого надала довідки форми ОК-5, форми ОК-7, а також копію трудової книжки, також надала докази того, що вона офіційно звернулась до підприємства з проханням надати документи, що підтверджують факт укладення трудового договору, положення, на підставі якого діє філія підприємства, документи, що підтверджують її згоду на використання персональних даних, згоду на реєстрацію філії за її домашньою адресою. Але лист повернувся за закінченням терміну зберігання.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову.

5.2.Петренко, перебуваючи у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, звернулася до роботодавця із заявою про переведення її на роботу вдома до досягнення дитиною трирічного віку. Роботодавець відмовив їй. Петренко подала позов до суду у якому просила наступне: визнати незаконною бездіяльність генерального директора з не огляду і не визначення робочого місця вдома та не видання наказу про початок роботи Петренко вдома з дати, яку вона просила у заяві; визначити її робоче місце вдома на посаді архітектора II категорії з окладом згідно штатного розпису у період її знаходження у відпустці по догляду за дитиною до трьох років за її письмово виявленим бажанням; визнати незаконною бездіяльність роботодавця з не нарахування та невиплати Петренко щомісячної заробітної плати згідно штатного розпису, починаючи з дати, зазначеної у заяві; поновити конституційне право Петренко на працю - зобов'язати генерального директора видати наказ про визначення робочого місця вдома та допуск до виконання посадових обов'язків і початок праці Петренко вдома на посаді архітектора II категорії з окладом

згідно штатного розпису у період її знаходження у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; зобов'язати роботодавця нарахувати та виплатити Петренко щомісячний середній заробіток на посаді архітектора II категорії у розмірі відповідно до окладу, визначеного штатним розписом, починаючи з дати, зазначеної у заяві до фактичного виконання судового рішення про зобов'язання видати наказ про початок праці Петренко вдома на посаді архітектора II категорії з окладом згідно штатного розпису у період її знаходження у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; зобов'язати генерального директора привести колективний договір у відповідність до частини восьмої статті 179 Кодексу законів про працю України та статті 18 Закону України «Про відпустки», а саме - спонукати його ініціювати перед іншою стороною договору - Первинною профспілковою організацією роботодавця, внести до колективного договору зміни в частині визначених прав працівників шляхом їх доповнення правом працівників, що перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, у передбачених законом випадках шестирічного віку працювати за письмово висловленим бажанням на умовах неповного робочого часу або вдома.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову в повному обсязі.

5.3.Петренко працює викладачем по класу баяна у музичній школі. Після запровадження карантину у школі видали наказ про перехід на дистанційну форму навчання. Через декілька місяців Петренко отримав заробітну плату у меншому розмірі. В бухгалтерії пояснили, що у минулому місяці два тижні був простій, тому було нараховано дві третини тарифної ставки. Петренко зауважив, що він не був обізнаний про простій, проводив уроки онлайн, як і в інші місяці. Бухгалтер повідомила, що вона особисто всім в телефонному режимі довела до відома зміст наказу про

простій, а що він не бере трубку, коли йому телефонують з незнайомого номера, то це його особисте. Додому до нього ознайомлювати з наказом ніхто не ходитиме, а що він під час простою займався з учнями, то цим нікого не здивуєш – не він один з музичної школи проводить додаткові уроки за додаткову плату чи на громадських засадах – то його особиста справа.

Петренко подав позов до суду про визнання незаконним наказ про простій та про донарахування йому заробітної плати. Представник роботодавця в суді заперечив позовні вимоги та наголосив, що Петренко свідомо не виконував свою безпосередню роботу, за яку має отримувати заробітну плату, а саме не заповнив та не надав підтвердження роботи, щоб внести відомості в Книгу педагогічного навантаження та не надав відповідні звіти.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову.

5.4.Петренко працював на підприємстві інженером. Після запровадження воєнного стану роботодавець наказом запровадив дистанційну роботу на підприємстві та повідомив працівників у телефонному режимі, що оскільки небезпечно приходити на роботу, то працюєте вдома, можливості для виконання роботи віддалено є. Через півроку роботи Петренку у вайбер надійшла фотографія наказу про його звільнення за прогул та повідомлення за можливості отримати трудову книжку (попередньо узгодивши з відділом кадрів, коли вони будуть на підприємстві). Петренко зателефонував за номером телефону, з якого надійшли повідомлення – це виявився телефон працівниці бухгалтерії, яка і пояснила, що наскільки їй відомо, його звільнили тому, що керівник не міг протягом дня дозвонитися до Петренка по якомусь питанню, тому склали акт про відсутність його на роботі та звільнили за прогул. Петренко подав позов до суду про визнання наказу про звільнення за такою підставою незаконним та про поновлення його на роботі, стягнення коштів за час вимушеного прогулу та стягнення моральної шкоди. Позовні вимоги

обґрунтував тим, що він весь час віддалено знаходився на роботі. Так, саме в той день, коли зафіксували його відсутність на роботі у них в будинку трапилась аварія в електромережі і майже день ремонтували електрику, тому він не мав змоги зарядити телефон та комп'ютер. Але коли на наступний день відновилось електропостачання, то він з подвійним ентузіазмом взявся до роботи. Вважає, що прогулу не вчиняв, оскільки знаходився весь час вдома в квартирі, сусіди можуть це підтвердити (а не на курорті), коли на підприємстві одного разу зникло світло на три з половиною години, то працівників за прогул не звільнили, а на час дистанційної роботи його квартира стала його робочим місцем із світлом чи без.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову.

5.5. Після запровадження у товаристві дистанційної роботи роботодавець видав Петренку робочий ноутбук, принтер та ксерокс. Петренко під час роботи на ноутбуці був неуважний коли вставляв, заплутався у шнурах від техніки та впав і зламав ногу. Петренко був доставлений до лікарні, де при заповненні документації вказав, що у нього виробнича травма. Також Петренко зателефонував до свого керівника і повідомив, що він отримав травму при виконанні посадових обов'язків вдома і просив провести всі необхідні дії для оформлення акту про нещасний випадок. Керівник відмовився будь-як реагувати на дану інформацію (крім повідомлення табельниці, що у Петренка тимчасова непрацездатність) та пояснив Петренку, що вдома – це не на виробництві, а роботодавець створює комісію з розслідування нещасного випадку на виробництві коли працівник саме на роботі, в приміщенні роботодавця чи в інших випадках, прирівняних законодавцем до місця роботи, отримав травму. Те, що Петренко працює вдома не означає, що роботодавець може впливати на те як працівник облаштував робоче місце, наскільки там безпечно, чи справна електрика тощо. Це все є зоною відповідальності

працівника і тому роботодавець не буде створювати ніяких комісій і складати актів, оскільки мала місце побутова травма.

Петренко не погодився з такою позицією роботодавця та звернувся з позовом до суду з вимогою до роботодавця створити комісію з розслідування нещасного випадку з їх працівником.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову.

5.6.Петренко уклав договір про роботу з нефіксованим робочим часом та час від часу приймав від роботодавця замовлення на створення контенту для певних цілей роботодавця. Через деякий час Петренко випадково натрапив на свій контент, який мав незначні зміни, але використовувався невідомим йому товариством. Петренко звернувся до товариства з вимогою припинити використання його контенту інакше він подасть позов до суду про захист авторських прав на контент та стягнення моральної шкоди. Товариство відповіло Петренку, що вони працюють в межах законодавства, ні в кого нічого не крали та порадили Петренку з'ясовувати стосунки з його роботодавцем, оскільки саме в нього офіційно, уклавши відповідний договір, товариство придбало даний контент, внесло незначні зміни та використовує. Петренко звернувся до свого роботодавця з вимогою не вчиняти в подальшому «торгів» з його наступними контентами, адже відповідно до їх домовленостей, роботодавець даний контент використовує сам, тому подальші продажі є порушенням їх домовленостей, на що роботодавець відповів, що Петренку платять заробітну плату за те, що він його створює, а що робитиме з цим контентом роботодавець далі, то працівника не стосується.

Петренко подав позов до суду про визнання за ним авторських прав на контент.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову.

5.7.Петренко уклав договір про дистанційну роботу з нефіксованим робочим часом та отримував час від часу завдання

від роботодавця. Для виконання чергового завдання йому був наданий роботодавцем кольоровий принтер. Його молодша сестричка проходячи повз принтер ненароком вилила на нього гарячий час, після чого принтер перестав працювати. Петренко здав принтер до майстерні, та коли йому повідомили, якою буде сума ремонту (майже вісім тисяч гривень), Петренко зателефонував до роботодавця і повідомив про подію та вартість ремонту. Роботодавець сказав Петренку, що той має за власний кошт відремонтувати принтер, на що Петренко повідомив, що він свої права знає, і його матеріальна відповідальність обмежується його середньомісячним заробітком, що виходячи у середньому з 40 годин на місяць становить суму, менше мінімальної зарплати. Роботодавець заперечив зазначивши, що він уклав з Петренком цивільний договір і тому Петренко має відшкодувати у повному обсязі заподіяну шкоду. Оскільки Петренко відмовився відшкодувати збитки, то роботодавець подав на нього до суду.

Суд першої інстанції задовольнив позов.

Рекомендовані джерела до теми 5.

1. Андропова В. А. Правове регулювання праці фрилансерів / В. А. Андропова // Правове життя сучасної України : у 3 т. : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 15 трав. 2020 р.) / відп. ред. М. Р. Аракелян. – Одеса : Гельветика, 2020. – Т. 2. – С. 184-186.

2. Болотова В.О., Байдак Т.М. Фриланс як форма зайнятості в умовах електронної цивілізації. «Круглий стіл» 5. Соціальні нерівності в освітніх практиках електронної цивілізації. С.496-497. <https://core.ac.uk/download/pdf/161788449.pdf>

3. Боднарчук О.Г. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом як одна із форм нетипових трудових відносин. Юридичний науковий електронний журнал. 2020. №8. С.224-227. http://www.lsej.org.ua/8_2020/58.pdf

4. Вишновецька С.В. До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників. Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2015. № 1 (11). <https://er.nau.edu.ua/handle/NAU/18031>
5. Ділігул А.С. Правове регулювання надомної праці за трудовим законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук.: 12.00.05. Харків, 2018. 27 с.
6. Ділігул А. С. До проблеми визначення поняття надомна праця. Прикарпатський юридичний вісник. 2018. Вип. 1(2). С. 84-88. [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pjuv_2018_1\(2\)__17](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pjuv_2018_1(2)__17).
7. Заболотна Н.Я. Фриланс як нова форма зайнятості та трудових відносин. Юридичний науковий електронний журнал. 2022. №1. С143-145. http://www.lsej.org.ua/1_2022/34.pdf
8. Кузьмін О.Є., Солярчук Н.Ю. Фриланс та загальна характеристика фрілансера. Науковий вісник НЛТУ України. 2012. № 22.7. С. 375-380. http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnltu_2012_22
9. Літорович О.В. Аналіз ринку фрилансу в Україні. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія «Проблеми економіки та управління». 2020. Т.1. №1. С.43-53. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2020/may/21608/maket200296-45-55.pdf&ved=2ahUKEwih-bre_JGEAxULYPEDHVc9AFoQFnoECBcQAQ&usg=AOvVaw1otFT9t_eMZBUrnXRr-I1o
10. Лучик С., Лучик В., Дистанційна праця: проблеми мотивації. Acta Academiae Beregsasiensis. Economics. 2022. С. 60-69. <https://dspace.kmf.uz.ua/jspui/handle/123456789/2426>
11. Науменко О. А. Надомна праця як одна з форм забезпечення зайнятості. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2010. № 17. С. 326-336. http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_2010_17_32
12. Плюйко А.Г. Правова природа фрилансерів в Україні. <https://cdn.hneu.edu.ua/rozvitok19/thesis07-51.html>

13. Прогонюк Л.Ю. Проблеми правового регулювання дистанційної роботи в Україні. Юридичний науковий електронний журнал. 2022. С. 157-160. http://www.lsej.org.ua/1_2022/38.pdf

14. Сільченко С., Сербіна Д. Дистанційна праця: сучасний стан і перспективи розвитку правового регулювання. Підприємство, господарство і право. 2021. С. 93-99. <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.1.16>

15. Чернишова Л.І., Славенко Є.А. Особливості розвитку фрилансу як гнучкої форми організації праці персоналу в сучасних умовах розвитку економічних відносин. ECONOMICS: time realities. 2022. №5 (63). С.49-58. <https://economics.net.ua/files/archive/2022/No5/49.pdf>

Корисні посилання:

16. Що таке фриланс? <https://avada-media.ua/ua/freelance/>

17. Що таке фриланс і як стати фрилансером? <https://jobs.ua/articles/scho-take-frlans--yak-stati-frlanserom-14132>

18. Хто такий фрилансер – що робить, чим займається? <https://lemon.school/blog/hto-takyj-frilanser-shho-robyt-chym-zajmayetsya>

19. Нюанси фрилансу. <https://www.checkregion-ua.info/niuansy-frylansu-chy-lehko-pratsiuvaty-na-sebe/>

20. Закон про фриланс: що передбачено? https://jurliga.ligazakon.net/news/212819_zakon-pro-frlans-shcho-peredbacheno

21. Аналіз законодавчих новацій від Інеси Летич. https://biz.ligazakon.net/analitycs/202187_distantyna--nadmna-robota-shcho-naspravd-zmnilosya

22. Що таке фриланс і як на ньому заробляти. <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/ekonomika/20230314-shho-take-frilans-i-yak-na-nomu-zaroblyaty-vydy-diyalnosti-ta-yak-vidkryty-fop/>

23. Які фриланс-спеціальності найпопулярніші в Україні? <https://osvita.ua/vnz/48721/>

Судова практика:

24. Рішення Господарського суду м.Києва від 22 листопада 2023 року у справі № 910/12580/23 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115270587>

25. Рішення Солом'янського районного суду м.Києва від 11 вересня 2023 року у справі № 753/504/23 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113746786>

26. Постанова Верховного Суду від 20 січня 2020 року у справі №639/3181/18 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94394368>

27. Постанова Київського апеляційного суду від 29 листопада 2021 року у справі №357/7412/20 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101806321>

28. Рішення Роздільнянського районного суду Одеської області від 14 квітня 2021 року у справі №511/1777/20 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96562640>

29. Постанова Верховного Суду від 14 грудня 2022 року у справі №130/3548/21 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109075195>

30. Постанова Верховного Суду від 17 червня 2022 року у справі №336/795/21 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104813613>

31. Постанова Верховного Суду від 21 квітня 2021 року у справі №569/9738/20 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96501499>

32. Рішення Орджонікідзевського районного суду м.Запоріжжя від 10 серпня 2022 року у справі №335/3371/22 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105725481>

КОНТРОЛЬНІ ЗАПИТАННЯ

1. Правовідносини у сфері праці та бізнесу.
2. Стимулювання самозайнятості населення та створення нових робочих місць суб'єктами малого підприємництва.
3. Зарубіжний досвід регулювання праці та бізнесу
4. Суб'єкти трудового права України.
5. Дистанційна та надомна робота під час карантину та воєнного стану.
6. Нетипові трудові договори та їх використання у підприємницькій діяльності.
7. Управління процесами у підприємницькій діяльності (угоди про неконкуренцію, угоди про нерозголошення конфіденційної інформації, золоті парашути).
8. Право на працю та сучасні способи його здійснення
9. Нестандартні форми зайнятості та їх ознаки.
10. Строкові трудові договори та особливості їх використання
11. Договори про роботу на неповний робочий день (часткова зайнятість).
12. Дистанційна робота (телеробота). Особливості.
13. Робота за викликом та її особливості.
14. Аутсорсинг. Ознаки та особливості.
15. Аутстафінг. Ознаки та особливості.
16. Лізинг персоналу. Ознаки та особливості.
17. Фрилансери та правове регулювання їх діяльності.

18. Особливості прийняття на роботу та звільнення керівників (посадових осіб) господарських товариств.

19. Розмежування трудових, цивільних та корпоративних відносин.

20. Гнучкість правового регулювання праці у господарських товариствах.

21. Відсторонення та усунення керівників господарських товариств.

22. Юрисдикція спорів щодо звільнення керівників господарських товариств. Розмежування корпоративних і трудових спорів.

23. Стягнення шкоди заподіяної керівником товариству та інтересам учасників (акціонерів). Способи захисту прав та інтересів акціонерів та учасників. Непрямі позови.

24. Сучасні способи стимулювання ефективної праці.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

Оберіть правильний варіант відповіді.

1.Гнучкий режим робочого часу передбачає:

А) саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня, на визначений строк або безстроково, під час прийняття на роботу або пізніше;

Б) регулювання роботодавцем та працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня, на визначений строк або безстроково, під час прийняття на роботу або пізніше;

В) саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня, на визначений строк або безстроково, під час укладення трудового договору;

Г) всі вищезазначені варіанти невірні.

2.Надомна робота – це:

А) форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця;

Б) форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій;

В) форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця;

Г) всі вищезазначені варіанти невірні.

3. Якщо на робочому місці стосовно працівника були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації:

А) працівник має право вимагати від роботодавця тимчасове, строком до двох місяців, переведення на дистанційну роботу;

Б) працівник може погодити із роботодавцем тимчасове, строком до трьох місяців, переведення на дистанційну роботу;

В) працівник має право вимагати від роботодавця переведення на дистанційну роботу до усунення ризиків дискримінації на робочому місці;

Г) всі вищезазначені варіанти невірні.

4. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом – це:

А) особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, визначених трудовим законодавством;

Б) особливий вид трудового договору, за яким сторони можуть за взаємною згодою врегулювати свої відносини в частині виникнення і припинення трудових відносин, системи оплати праці, норм праці, норм робочого часу та відпочинку з дотриманням

нормальної тривалості робочого часу на тиждень, тривалості щотижневого безперервного відпочинку та інших прав і гарантій, визначених законодавством;

В) особливий вид трудового договору, умовами якого встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, визначених трудовим законодавством;

Г) всі вищезазначені варіанти невірні.

5. Працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд з своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи:

А) провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;

Б) надається додаткова оплачувана відпустка до семи календарних днів;

В) виплачується заробітна плата за строковим трудовим договором, який укладається на строк суміщення;

Г) всі вищезазначені варіанти невірні.

6. Неповний робочий час може бути встановлений:

А) з ініціативи працівника, роботодавця, за згодою сторін;

Б) з ініціативи роботодавця та за згодою сторін;

В) з ініціативи роботодавця та третіх осіб;

Г) всі вищезазначені варіанти невірні.

7.Роботодавець може укласти не більше одного договору з нефіксованим робочим часом, якщо:

- А) використовує працю менше ніж 10 працівників;
- Б) використовує працю менше ніж 15 працівників;
- В) використовує працю менше ніж 20 працівників;
- Г) всі вищезазначені варіанти невірні.

8.Гнучкий режим робочого часу передбачає:

А) фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки, змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу, час перерви для відпочинку і харчування;

Б) фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки, змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;

В) час, коли працівник і роботодавець погоджують, що працівник виконуватиме роботу протягом доби у зручний для працівника час;

Г) всі вищезазначені варіанти невірні.

9.Надомна робота може бути запроваджена:

А) виключно для осіб, які мають практичні навички виконання певних робіт або можуть бути навчені таким навичкам;

Б) для будь-якого працівника, якщо працівник і роботодавець погодили такий режим роботи;

В) виключно для осіб, яким за станом здоров'я протипоказано працювати у робочих приміщеннях чи на території роботодавця;

Г) всі вищезазначені варіанти невірні.

10. У разі відсутності у трудовому договорі положення про забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами:

А) таке забезпечення покладається на роботодавця, який організовує встановлення та технічне обслуговування відповідних засобів, а також оплачує витрати, пов'язані з цим;

Б) таке забезпечення покладається на працівника, який організовує встановлення та технічне обслуговування відповідних засобів, а також оплачує витрати, пов'язані з цим, з подальшою компенсацією цих витрат роботодавцем;

В) таке забезпечення покладається на роботодавця, який організовує встановлення та технічне обслуговування відповідних засобів, а також оплачує витрати, пов'язані з цим;

Г) всі вищезазначені варіанти невірні.

ЗАДАЧІ

Задача 1

Короленко Н.Г. працював на посаді юриста в комерційній компанії. Юридична служба компанії складалась з керівника юридичної служби, юриста і помічника юриста. Керівник юридичної служби звільнився і компанія почала пошук нового керівника. В період пошуку об'єм роботи юридичної служби зменшився і з ним справлялись юрист Короленко Н.Г. та помічник юриста. Через 3 місяці Короленко Н.Г. вирішив звільнитись. Під час проведення розрахунку, він зажадав що йому мають здійснити доплату за роботу, яку він фактично виконував у період відсутності керівника юридичної служби. Він зазначив, що такі обов'язки як візування документів, проведення переговорів з іноземними партнерами, складання звітів про роботу юридичної служби та інше належали до повноважень керівника юридичної служби, але фактично він їх виконував.

Директор заперечив проти цього і відмовився здійснити доплату. Оскільки, на його думку, наказу про призначення Короленка Н.Г. тимчасово виконуючим обов'язки керівника юридичної служби не було і розмір доплати за суміщення з ним ніхто не погоджував. Крім того, на думку керівника пройшов строк позовної давності.

Ваша оцінка ситуації. В разі судового спору, як суд має вирішити справу ?

Задача 2

Романенко М.П. працював бухгалтером в комерційному банку. Під час роботи в банку ним був отриманий кредит в цьому ж банку на купівлю авто. Кожен місяць, після одержання заробітної плати, він перераховував її частину в рахунок погашення заборгованості за кредитом. Після ускладнення ситуації на

фінансовому ринку в банк була введена тимчасова адміністрація та розпочалась процедура ліквідації банку. Романенко М.П. не отримував заробітну плату протягом 4-х місяців і, відповідно, не сплачував кредит. Ліквідатор банку пригрозив Романенку М.П., що банк забере авто, яке знаходилось у заставі, якщо той не погасить заборгованості за кредитом. А виплатити заборгованість по зарплаті банк зараз не має можливості. Якщо Романенко М.П. хоче, він може стати кредитором банку відповідної черги в процедурі банкрутства.

Романенко М.П. запропонував провести зарахування вимог банку по кредиту та його вимог по зарплаті. Ліквідатор заперечив проти цього. На його думку заробітна плата та борг по кредиту не є однорідними зустрічними вимогами, цивільний кодекс не може застосовувати в цьому випадку (стаття 9 ЦК) і законодавство про банкрутство не містить такої процедури.

Ваша оцінка ситуації. Чи є можливість провести зарахування боргу по зарплаті і боргу по кредиту? Який спосіб захисту прав необхідно обрати Романенку М.П.?

Задача 3

Мацюк О.С. отримав свідоцтво про право на зайняття адвокатською діяльністю. Здійснював свою діяльність індивідуально. Адвоката Мацюка О.С. було позбавлено права на зайняття адвокатською діяльністю, внаслідок порушення присяги адвоката.

Мацюк О.С. вважає, що позбавлення його права на зайняття адвокатською діяльністю є порушенням його конституційного права на працю, оскільки адвокатська діяльність є його єдиною і виключною діяльністю. Таке позбавлення, фактично унеможливить, подальшу трудову діяльність Мацюка О.С. та можливість заробляти собі на життя.

Відповідно до статті 64 Конституції України, конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків передбачених Конституцією України. На думку Мацюка О.С. норми Закону України «Про адвокатуру і адвокатську діяльність» є неконституційними і не мають застосовуватись.

Ваша оцінка ситуації. Які юридичні наслідки визнання нормативно-правового акту неконституційним?

Задача 4

Молодий юрист Степаненко С.Л. пройшов співбесіду в страхову компанію на посаду юрисконсульта. Як з'ясував директор страхової компанії, перед підписанням трудового договору, Степаненко С.Л. має свідоцтво про право зайняття адвокатською діяльністю. Директор відмовив Степаненко С.Л. в укладення трудового договору, оскільки, на його думку, трудовий договір не може бути укладений із адвокатом.

Ваша оцінка ситуації. Чи правомірні дії директора?

Задача 5

Товариство з обмеженою відповідальністю «Магнов» звернулось до суду з позовом до Базіса І.В. про визнання трудового договору недійсним та відшкодування майнової шкоди. Позивач зазначив, що 02 березня 2024 року ним було укладено трудовий договір з Базісом І.В., за яким останній мав виконувати роботу сторожа, в тому числі і в темну пору доби. В подальшому стало відомо, що відповідним висновком МСЕК за 2020 рік Базісу І.В. встановлена третя група інвалідності і йому протипоказана робота в нічний час. Посилаючись на те, що при прийнятті на роботу в порушення статті 22 КЗпП України, відповідач не повідомив про існування таких обставин, а це мало істотне значення при укладенні трудового договору з ним, позивач, з підстав передбачених

статтями 230 Цивільного кодексу України, просить визнати укладений з відповідачем трудовий договір недійсним та стягнути з нього 14 000 грн. майнової шкоди, що становить подвійний розмір виплаченої йому за час роботи заробітної плати.

Ваша оцінка ситуації. Як суд має вирішити справу?

Задача 6

Мельник О.В. працював водієм таксі. Адміністрація таксопарку запропонувала Мельнику О.В. передати в оренду автомобіль, що був у власності Мельника О.В. Після того, як був оформлений договір оренди, Мельнику О.В. був переданий його ж автомобіль, для виконання трудової функції, а адміністрація таксопарку почала сплачувати Мельнику О.В. орендну плату.

Ваша оцінка ситуації. В яких відносинах перебуває Мельник О.В. з таксопарком? Нормами якої галузі слід керуватись при виникненні спору з приводу оплати праці?

Задача 7

Для того щоб підігрівати воду для потреб працюючих, в цеху був встановлений титан. Поряд з титаном на стенді була розміщена технічна інструкція про правила користування титаном. Ця інструкція не була дотримання робітником Хмизом Ю.М., внаслідок чого титан вийшов з ладу. За порушення цих правил директор оголосив Хмизу Ю.М. догану. Хмиз Ю.М. заперечив проти цього, оскільки вважає, що ним не порушений закон а порушені лише технічні правила, а тому немає підстав для притягнення його до дисциплінарної відповідальності.

Ваша оцінка ситуації. Як вирішити спір?

Задача 8

Компанії Київстар та Водафон, з метою збереження конфіденційної інформації та недопущення недобросовісної конкуренції, підписали між собою Угоду про співпрацю та порозуміння. Одним із пунктів даної угоди було те, що особа, яка працювала на керівних посадах в одній із компаній, після свого звільнення не може бути прийнята на аналогічні керівні посади в іншу компанію. Дане положення базується на тому, що внаслідок виконання попередньої роботи особі має бути відома комерційна інформація, що може бути використана на новій роботі в компанії, яка є конкурентом на ринку.

Ваша оцінка правомірності даної угоди. В разі, якщо особі буде відмовлено в прийнятті на посаду, з посиланням на дану угоду, чи будуть порушені норми законодавства? Якщо так – який спосіб захисту прав необхідно обрати особі?

Задача 9

Марченко В.М. був обраний директором товариства з обмеженою відповідальністю «Матріс». Під час оформлення відносин з товариством виникло питання стосовно укладення контракту. Марченко В.М. вважав, що необхідно укласти трудовий контракт, як це передбачено статтею 65 ГК України та Кодексом законів про працю України. Натомість учасники товариства, вважали, що достатньо лише рішення загальних зборів, оскільки відповідно до статті 21 КЗпП України сфера застосування контракту визначається законами України. Відповідно до статті 4 Господарського кодексу, Кодексом не регулюються трудові відносини. Крім того, учасник вважають, що між директором та товариством виникають не трудові, а корпоративні (господарські) відносини.

Ваша оцінка ситуації. Як правильно оформити трудові відносини з директором товариства?

Задача 10

Громадянин Іванов Д.І. вирішив створити приватне підприємство «Ікра». У відповідності до статуту ПП «Ікра» єдиним його засновником є громадянин Іванов Д.І.. В статуті підприємства зазначено, що поточною діяльністю приватного підприємства керує директор з яким укладається контракт. Іванов Д.І. вирішив призначити директором приватного підприємства самого себе.

Ваша оцінка ситуації. Якими нормативними актами буде регулюватись укладення цього контракту? Хто буде сторонами такого контракту? Як підписати такий контракт?

Задача 11

Після того, як працівники одного товариства (головний бухгалтер Крашевський Ю.В. та заступник головного бухгалтера Ваганова О.Р.) одружились, керівник цього товариства запропонував одному з них звільнитись, оскільки відповідно до законодавства спільна робота родичів забороняється. Подружжя заперечило проти цього, оскільки вважає, що це обмеження стосується лише випадків прийому на роботу і не стосується їхнього випадку. Також, на їхню думку, у Кодексі законів про працю України відсутня така підстава для звільнення.

Ваша оцінка ситуації.

Задача 12

У зв'язку із воєнними діями підприємство, що знаходилося в Харківській області вирішило переїхати в Тернопільську область. Коваленко Р.І. був ознайомлений з наказом про переїзд підприємства в іншу місцевість і відповідно про його переведення в іншу місцевість разом з підприємством. При ознайомленні з наказом, Коваленко Р.І. зазначив (прямо в наказі), що погоджується на переведення з підприємством в іншу місцевість при умові, якщо

підприємство безкоштовно надасть йому квартиру в іншій місцевості (Тернопільській області) або буде сплачувати оренду квартири для нього та його сім'ї. У зв'язку з тим, що в подальшому квартири йому надано не було та оренду він сплачував самостійно він відмовився продовжувати роботу на підприємстві. Керівництво підприємства розцінило такі дії як прогул і Коваленко Р.І. був звільнений за прогул.

Ваша оцінка ситуації. Які права мав Коваленко Р.І. при переїзді ? Чи правомірні дії адміністрації? Чи надавав працівник згоду на переведення в іншу місцевість?

Задача 13

Максютов С.Я. працював директором товариства «Старт». З ним був укладений трудовий контракт. У зв'язку із підозрою щодо зловживань під час перебування на посаді директора, рішенням загальних зборів учасників Максютов С.Я. був усунений від виконання своїх обов'язків на підставі статті 99 Цивільного кодексу України. Максютов С.Я. вважає своє усунення незаконним, оскільки, на його думку, він має діючий трудовий контракт і його ніхто не звільняв згідно норм Кодексу законів про працю України. Трудові відносини тривають і він і далі буде виконувати обов'язки директора. Він відмовився передавати печатку товариства і на наступний день після рішення загальних зборів про його усунення підписав договір від імені товариства.

Ваша оцінка ситуації. Чи припинені з Максютовим С.Я. трудові відносини? Чи має йому сплачуватись заробітна плата? Чи має договір, підписаний Максютовим С.Я. після його усунення, бути визнаний недійсним і на якій підставі?

Задача 14

Остріков В.І. перебував на посаді директора акціонерного товариства «Сіріус». Після зміни складу акціонерів нові акціонери ініціювали проведення загальних зборів із питанням про звільнення голови правління Острікова В.І. За тиждень до проведення зборів Остріков В.І. захворів і оформив листок тимчасової непрацездатності. Він направив листа на адресу акціонерів (загальних зборів акціонерів) про свою хворобу. В своєму листі Остріков В.І. пояснив, що питання про його звільнення не може розглядатись, оскільки він перебуває на лікарняному, а стаття 40 Кодексу законів про працю України містить пряму заборону цього.

Разом з тим, юристи акціонерів вважають, що законодавство про акціонерні товариства не містить такого обмеження, про яке говорить Остріков В.І. і звільняти його можна навіть під час перебування на лікарняному.

Ваша оцінка ситуації.

Задача 15

Малишев М.І. працював бухгалтером товариства. Після того як він вирішив звільнитись, він письмово попередив директора товариства про звільнення за власним бажанням за два тижні, згідно статті 38 Кодексу законів про працю України. Оскільки роботи в цей час все одно не було, директор звільнив Малишева М.І. через тиждень, після поданої заяви. Через місяць після звільнення Малишев М.І. звернувся до суду, вважаючи своє звільнення незаконним і просив його поновити на роботі. На думку Малишева М.І., директор обов'язково мав витримати саме двотижневий строк і не мав права звільняти його раніше.

Ваша оцінка ситуації.

Задача 16

Кізюк Л.М. працювала менеджером збуту в товаристві «БК». Після ускладнення відносин з директором товариства Кізюк Л.М. вирішила звільнитись. Під час чергової сварки в кабінеті директора вона повідомила, що не бажає далі працювати і написала заяву про звільнення за власним бажанням (ст.38 Кодексу законів про працю України). Директор заяву Кізюк Л.М. прийняв під розписку. Пропрацювавши тиждень після поданої заяви Кізюк Л.М. захворіла і оформила листок тимчасової непрацездатності. За два дні до дати звільнення вона надіслала директору на особистий мобільний телефон СМС та листа електронною поштою на корпоративну пошту компанії про те, що вона відкликає свою заяву про звільнення і бажає далі працювати. Директор на це не відреагував і звільнив Кізюк Л.М. за раніше поданою заявою. Подавши позов до суду, Кізюк Л.М. пояснила, що оскільки перебувала на лікарняному вона не могла з'явитись і особисто відкликати свою заяву про звільнення.

Ваша оцінка ситуації. Як суд має вирішити справу? Чи мав право директор звільняти Кізюк Л.М. за раніше поданою заявою?

Задача 17

Між Петренко Г.П. та ТОВ «Надія» був укладений трудовий договір, відповідно до якого Петренко Г.П. був прийнятий на посаду бухгалтера з випробувальним терміном 2 місяці. Під час другого місяця роботи Петренко Г.П. захворів і оформив листок тимчасової непрацездатності. Перебуваючи на лікарняному, Петренко Г.П. дізнався, що його було звільнено у зв'язку із невідповідністю його роботі, що встановлено під час строку випробування (звільнений як такий, що не пройшов випробування). Петренко Г.П. звернувся до суду, оскільки вважає, що роботодавцем порушені гарантії передбачені ч.3 ст.40 Кодексу

законів про працю України. (заборона звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності).

Ваша оцінка ситуації.

Задача 18

За поданою заявою і долученими документами 5 січня був виданий наказ про прийняття Сергієнка Ю.І. на роботу з 19 січня. 10 січня він звернувся до відділу кадрів про негайне повернення йому його заяви про прийняття на роботу, оскільки знайшов іншу роботу. Йому відмовили, пояснивши, що оскільки виданий наказ про прийняття його на роботу, то про звільнення йому необхідно попередити роботодавця за 2 тижні.

Оскільки 19 січня Сергієнко Ю.І. роботу не розпочав, було видано наказ про його звільнення за прогул.

Ваша оцінка ситуації. Чи правомірні дії роботодавця щодо звільнення за прогул. Чи правомірні дії Сергієнка Ю.І.? Як необхідно було йому діяти?

Задача 19

Сергієнко П.І. був призначений директором державного підприємства. Після конфлікту із керівником профільного міністерства, його вирішено було звільнити. Але, оскільки, підстав для його звільнення не було, то міністром був скасований наказ про призначення Сергієнка П.І. директором.

Ваша оцінка ситуації. Чи правомірний такий шлях припинення трудових правовідносин? Яким чином Сергієнко П.І. захистити свої права?

Задача 20

Громадянка Ярмоленко О.В. успішно пройшла співбесіду на посаду бухгалтера в страхову компанію. Під час оформлення на роботу, вона повідомила директора компанії, що вагітна. Директор запропонував Ярмоленко О.В. випробувальний термін строком на 1 місяць, на що вона погодилась. Після закінчення 1 місяця, директор повідомив, що Ярмоленко О.В. не пройшла випробувальний термін і буде звільнена. Ярмоленко О.В. заперечила проти цього, нагадавши директору про гарантії, що передбачені для вагітних жінок, зокрема заборону звільнення (ст.184 Кодексу законів про працю України). В свою чергу директор зазначив, що звільнення осіб, що не пройшли випробування є особливим випадком, і на них не розповсюджується дана стаття, а те, що Ярмоленко О.В. погодилась на випробувальний строк, вона фактично дала згоду на можливість свого звільнення. Ярмоленко О.В. в свою чергу повідомила, що їй взагалі не можна встановлювати випробувальний строк, і така домовленість є недійсною (ст.9 КЗпП).

Ваша оцінка ситуації.

Задача 21

В супермаркеті був проведений інструктаж касирів (під розписку) щодо заборони продажу алкоголю неповнолітнім особам. Під час проведення контрольної закупки, один з касирів не пересвідчився щодо віку покупця і продав йому алкоголь. На підприємство був накладений штраф відповідно до законодавства. Штраф був сплачений підприємством. Директор супермаркету зажадав щоб касир компенсував суму сплаченого підприємством штрафу із своєї заробітної плати.

Ваша оцінка ситуації. Чи правомірні вимоги директора супермаркету і до якого виду відповідальності можна притягти працівника?

РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА:

Основні:

1. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник / С. Я. Вавженчук. 2.-ге вид. – Х. : Право, 2018. – 560 с.
2. Венедіктов С. В. Трудове право України: підручник / С. В. Венедіктов. Київ: «Видавництво Людмила», 2021. 216 с.
3. Венедіктов С. В. Щодо припинення трудових відносин з керівником товариства з обмеженою відповідальністю // Від громадянського суспільства - до правової держави : Тези доп. IV міжнар. наук.-практ. конф. (24 квіт. 2009 р.). - Х. : ХНУ им. В. Н. Каразіна, 2009. - С. 175-177
4. Венедіктов С. В. Трудове право України: підручник. Київ: «Видавництво Людмила», 2021. 216 с.
5. Венедіктов С. В. Міжнародне та порівняльне трудове право: підручник. Київ: Діа, 2023. 260 с.
6. Волинець В.В. Теоретико-правові засади організаційно-управлінських відносин у трудовому праві України : монографія / В.В. Волинець. – Х. : Діса плюс, 2016. – 396 с.
7. Іншин М.І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України : монографія / М.І. Іншин, В.І. Щербина. – Х. : Діса плюс, 2016. – 328с.
8. Малюга Л. Ю. Міжнародно-правовий соціальний захист : підручник. Одеса : Видавництво «Юридика», 2023. 242 с.
9. Трудове право України: Підручник / В.І. Щербина, А.М. Соцький. – Чернівці: Технодрук, 2021. – 552 с.
10. 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.
11. Черноус С.М., Тищенко О.В., Мельничук Н.О., Сіроха Д.І. Вибрані розділи трудового права: у схемах і таблицях: навчальний посібник. Київ: «Видавництво Людмила», 2022. 260 с.

12. Ярошенко О.М. Трудове право України: підручник. Харків: Вид-во 2022. 376 с.

Додаткові:

1. Башмакова Н. Про статус керівника підприємства, установи, організації: деякі невирішені питання // *Право України*. - 1999. - №2. - С. 34 - 37.

2. Беліков О. Врегулювання взаємин керівника із трудовим колективом за допомогою колективного договору // *Юридичний журнал*. - 2007. - 3. - С. 129-132

3. Беліков О. Припинення трудових відносин з найманим керівником // *Юридичний журнал*. - 2007. - №5 // URL: www.justinian.com.ua/article.php?id=2670.

4. Вергелес Д. Подвійний статус «боса» // *Правовий тиждень*. - 2008. - № 10. - С. 10.

5. Волинець В.В. Забезпечення виконання зобов'язань за трудовим договором: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Інститут держави і права ім. Корещького НАН України. - Київ, 2011.-16 с.

6. 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.

7. 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.

8. Волинець В.В. Класифікація організаційно-управлінських відносин у трудовому праві / В.В. Волинець // *Право та інновації*. - 2015. - №4 (12). - С. 124–127.

9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. Денисенко А. П. Загальна характеристика умов та підстав виникнення трудових відносин з керівником підприємства // Публічне право. - 2012. - N 3. - С. 417-422

13. Єфанова Н. Зміна керівництва у господарському товаристві // Юридичний журнал. - 2004. - 10. - С. 58-62

14. Жигалкін І. П. До визначення правового статусу керівника юридичної особи як її органу і як працівника // Вісник Національної академії правових наук України : зб. наук. пр. - 2014. - №4 (79). - С. 105-113

15. Землянська О. В. Проблема розвитку соціально-перцептивної компетенції керівника // Право і Безпека : наук. журн. - 2014. - N 3. - С. 213-216

16. Заруднєв Є. О. Майнова відповідальність керівників суб'єктів господарювання в Україні та ФРН // Вісник господарського судочинства. - 2011. - N 2. - С 203-204

17. Ісаєв Ю. В. Щодо правового статусу керівника підприємства, установи, організації // Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. пр. / Одеська національна юридична академія. - 2012. - Вип. 63. - С. 406-411

18. Кіяшко В. І. Правове регулювання діяльності керівника підприємства, установи, організацій як учасника трудових правовідносин : автореферат дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 - Львів : Б. в., 2010. - 18 с.

19. Кисіль Л.Є. Керівник підприємства: компетенція та адміністративна відповідальність. - К.: Наука, 1998. – 82 с.

20. Кучма О.Л., Сіньова Л.М. До питання про цивільно-правові договори // Науково-виробничий журнал. Охорона праці, 12/2019 С. 52-53

21. Майданик Р.А. Відповідальність керівників господарських товариств за збитки, заподіяні внаслідок неналежного здійснення своїх повноважень// *Юридична Україна*. - 2008. - 8. - С. 36-41

22. Малиновська К. А. Особливості контракту з керівником юридичної особи // *Право та інновації*. - 2014. - N 4. - С. 163-170. - Бібліогр. : с. 168-170

23. Малиновська К. А. Відповідальність керівника підприємства за трудовим законодавством України // *Актуальні проблеми права: теорія і практика, Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля, Ін-т юриспруденції та міжнар. права*. - 2013. - № 26. - С. 358-363.

24. Маленко О. Правові підстави та порядок звільнення керівника підприємства, установи, організації за одноразове грубе порушення трудових обов'язків // *Підприємництво, госп-во і право : наук.-практ. госп.-прав. журн.* - 2011. - N 12. - С. 86-90.

25. Мельничук Н.О. Особливості розірвання трудового договору з керівником юридичної особи // *Соціальне право №2 / 2019*

26. Могила Д. В. Правовий статус керівника організації як працівника: автореферат дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 - Одеса, 2013. - 20 с.

27. Погорелова О.С. Проблеми захисту корпоративних прав власників та трудових прав працівників: аналіз судової практики. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. 2019. № 4(111). С.49-54

28. Погорелова О.С. Засади законності звільнення працівників за ініціативи роботодавця. *Юридичний бюлетень*. 2020. №14. С.117-125

29. Рачинський А. Особливості та зміст професійної

діяльності керівника // Вісник Національної Академії державного управління при Президентові України. - 2004. - 4. - С. 112-118

30. Римар І. А. Особливості правового статусу керівника як суб'єкта індивідуальних трудових правовідносин // Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення : тези доп. III Міжнар. наук.-прак. конф., 7-8 жовт. 2011 р. / Нац. ун-т "Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого". - Х. 2011. - С. 331-335

31. Свічкарьова Я. В. Вдосконалення законодавства про матеріальну відповідальність керівників акціонерних товариств // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Сер. юридична. Вип. 2. - 2007. - С. 121-129

32. Свічкарьова Я. Особливості розірвання трудового договору з керівниками акціонерних товариств за п. 1 ст. 41 КЗпП України // Підприємництво, господарство і право. - 2006. - 9. - С. 43-46

33. Слюсар А.М. Керівник підприємства: проблема визначення правового статусу // Держава і право. Випуск № 45. – С. 320-326.

34. Слюсар А. М. Трудова функція керівника підприємства // Проблеми законності. Вип. 107. - Х. : Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / редкол. В. Я. Тацій [та ін.] , 2010. - С. 78-84 .

35. Сіньова Л. М., Кузьменко Г. В., Погорєлова О. С. Особливості регулювання трудових правовідносин керівних працівників: Навчальний посібник для студентів юридичного факультету. Сіньова Л. М., Кузьменко Г. В., Погорєлова О. С. – К. : ФОП Маслаков, 2020. – 210 с.

36. Теньков С. Як перевірити компетенцію керівника суб'єкта господарської діяльності // Юридичний вісник України. - 2010. - 15 (10-16 квітня). - С. 10

37. Трофимовська Ю. В. Теоретичні проблеми відмінності матеріальної відповідальності за трудовим правом від майнової відповідальності за цивільним правом України а // Форум права. –

2015. – № 1. – С. 323–328 URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2015_1_53.pdf

38. Турчин С.О. До питання припинення трудових відносин з керівником господарського товариства. Наше право. 2013. № 10. С. 144-147

39. Тюрін С. Наслідки перевищення повноважень керівника господарського товариства щодо укладення угод від його імені // Юридичний радник. - 2005. - 5. - С. 55-57

40. Фари́на Ю. Рекомендації щодо формування бази знань керівників вищої ланки з теорії і практики врегулювання конфліктів // Бюлетень національної служби посередництва і примирення. - 2008. - 7 (№7-8). - С. 26-28

41. Щербина В. Підстави притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності / В. Щербина // *Підприємництво, господарство і право*. – 2007. – № 4. – С. 53 – 56.

42. Щербина В. Проблеми реалізації норм трудового права, які містять заходи захисту / В. Щербина // *Підприємництво, господарство і право*. – 2004. – № 10. – С. 103 –106.

43. Яковлев О.А. Деякі питання щодо розірвання трудових договорів (контрактів) із керівниками на вимогу профспілкових органів // Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб. / Відп. ред. В.Я. Тацій. – Харків: Нац. юрид. акад. України, 2001. – Вип. 51. – С. 154-163.

44. Ястремський Ю. Керівник у здійсненні управлінських відносин // *Збірник наукових праць НАДУ при Президентіві України*. - 2006. - 2. - С. 356-367

Перелік інтернет-посилань:

1. База даних NATLEX:

http://www.ilo.org/dyn/natlex/country_profiles.byCountry?p_lang

=en

2. Трудове право Канади на сайті Департаменту розвитку людських ресурсів підвищення кваліфікації:
<http://www.hrsdc.gc.ca/en/cs/comm/hrsd/>

3. Трудове право США на сайті Інституту трудових і виробничих відносин Університету штату Іллінойс:
<http://www.ilir.uiuc.edu/>

4. Новини трудового права ЄС на сайті «Огляд європейських виробничих відносин»: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/>

5. Новини трудового права Великобританії на сайті Конгресу профспілок Великобританії: <http://www.tuc.org.uk/>

6. Новини трудового права США на порталі новин Topix.net:
<http://www.topix.net/law/employment-labor/>

7. Новини трудового права США, зокрема, новини Національного бюро з трудових відносин, на сайті професора трудового права Росса Ранкела LawMemo.com:
<http://www.lawmemo.com/>

8. Сайт Міжнародної конфедерації незалежних профспілок:
<http://www.icftu.org/>

9. Сайт Конфедерації європейських профспілок:
<http://www.etuc.org/>

10. Консалтинговий сайт для профспілкових активістів Union Communication Services, inc.: <http://www.unionist.com/>

11. Міжнародний сайт новин профспілкового руху:
<http://www.laborstart.org/>

12. Сайт Федерації європейських роботодавців FedEE:
<http://www.fedee.com/index.shtml>

13. Бібліографія зарубіжних видань з трудового права 1990-х
http://www.lawschool.cornell.edu/library/International_Resources/ilo/bibliography.html

ВОЛИНЕЦЬ Владислав Володимирович
КУЧМА Ольга Леонідівна

**ПРАЦЯ, ПРАВО І БІЗНЕС: ОПТИМІЗАЦІЯ
ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

ПРАКТИКУМ

*Рекомендовано до друку Вченою радою Навчально наукового
інституту права Київського національного університету імені
Тараса Шевченка (протокол №14 від 26 березня 2024 року)*

Підп. до друку 26.03.2024. Формат 60х84/16.

Папір офсетний. Друк цифровий.

Ум. друк. арк. 4,77. Зам. №2703-24/3.

Наклад 100 прим.

Видавець і виготовлювач ТОВ «7БЦ»

03067, м.Київ, вул. Олекси Тихого,84

e-mail: 7bc@ukr.net, тел.: 9044) 592-00-80

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК №5329 від 11.04.2017

