Тема 7. Трудовий договір

План

1. Поняття і значення трудового договору. Відмінність трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів, пов’язаних із працею.
2. Сторони трудового договору.
3. Зміст, форма, строк трудового договору.
4. Порядок укладення трудового договору.
5. Види трудового договору. Особливості укладання окремих видів трудових договорів Зміна умов трудового договору.
6. Припинення трудових правовідносин.

Завдання

1.Механік Струк 3 квітня подав заяву про звільнення за власним бажанням. У зв’язку з цим 10 квітня з Івановим було укладено трудовий договір про те, що він прийнятий механіком і повинен розпочати роботу 18 квітня.

Іванов 18 квітня дізнався, що напередодні Струк відкли­кав свою заяву про звільнення за власним бажанням, отже, ро­боти для нього немає. Оскільки Іванов уже залишив попереднє місце роботи, він подав позов до суду з вимогою надати йому роботу на підставі трудового договору від 10 квітня.

Чи правомірне укладення трудового договору з Івано­вим? Чи підлягає його позов задоволенню?

2.Робітника Леонтьева прийняли на завод слюсарем VI розряду з місячним випробувальним строком. Після трьох тиж­нів роботи його перевели в інший цех. При цьому керівник по­відомив Леонтьеву, що результати його випробування в пер­шому цеху незадовільні і йому необхідно пройти випробування в іншому. Після того, як Леонтьев пропрацював у другому цеху два тижні, директор звільнив його як такого, що не витримав випробування. Леонтьев звернувся до суду з позовом. Суд ви­знав дії директора правильними, оскільки тривалість випробу­вання в кожному з виробничих підрозділів складала менше мі­сяця. Крім того, про незадовільні результати випробування в першому цеху Леонтьев був повідомлений.

Який порядок установлення випробування при прийн­ятті на роботу і якими є його строки? Чи правильне рішення суду?

3.Слинько працювала малярем-штукатуром ЗАТ “Інвестбуд”. Вона часто хворіла, і ЛКК дійшла висновку, що ця робота протипоказана їй за станом здоров’я. Перейти на іншу роботу Слинько відмовилася і за згодою виборного органу первинної профспілкової організації була звільнена за п. 2 ст. 40 КЗпП України. Слинько звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі, мотивуючи свої вимоги тим, що доручену їй роботу вона виконувала, ніяких зауважень не мала, а на іншу роботу переходити не бажає, бо там менша заробітна плата, а на її утриманні двоє дітей (віком один і чотири роки).

Чи обов’язковий висновок ЛКК для роботодавця? Чи вправі Слинько відмовитися від переведення на іншу роботу? Як суд повинен вирішити справу?

**Тестові завдання для самоконтролю**

1. Що є особливою формою трудового договору, що визначає його змiст:

а) контракт;

б) трудова угода

в) колективний договiр;

г) усi передбаченi випадки.

1. Строк випробування не повинен перевищувати:

а) одного тижня;

б) двох тижнів;

в) двох місяців;

г) трьох місяців, а в окремих випадках за погодженням з профкомом – шести місяців.

1. Розрізняють такі види сумісництва:

а) внутрішнє і зовнішнє;

б) основне та додаткове;

в) загальне і спеціальне;

г) загальне і особливе.

1. До необхідних умов трудового договору відноситься умова про:

а) випробування

б) трудову функцію

в) строк

г) неповний робочий час

1. Особи, які уклали трудовий договір з роботодавцем про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів і з використанням знарядь та засобів, які надаються роботодавцем або набуваються за рахунок його коштів:

а) працюють за цивільно-правовим договором підряду;

б) є сезонними працівниками;

в) є надомниками;

г) працюють на умовах контракту.

1. Роботодавець повинен попередити працівника про «зміну істотних умов праці», яка проводиться у зв’язку зі змінами в організації виробництва та праці:

а) не пізніше ніж за 2 місяці;

б) не пізніше ніж за 1 місяць;

в) не раніше ніж за 2 місяці;

г) не пізніше ніж за 2 тижні.

1. Доручення працівникові роботи, яка не відповідає його трудовій функції, а також зміна інших істотних умов трудового договору, якщо при цьому немає змін в організації виробництва і праці, вважається:

а) зміною істотних умов праці;

б) переведенням на іншу роботу;

в) переміщенням на інше робоче місце;

г) необхідною роботою.

1. Згода працівника не потрібна при:

а) переведенні у зв’язку зі змінами в організації виробництва та праці;

б) переведенні у разі простою;

в) переведенні на нижчеоплачувану роботу;

г) переведенні на іншу тимчасову роботу для відвернення наслідків виробничої аварії, якщо це поставило під загрозу життя людей.

1. Трудовий договір, укладений на невизначений строк, працівник має право розірвати, письмово попередивши власника не менше ніж:

а) за тиждень;

б) за два тижні;

в) за місяць;

г) за два місяці.

1. Роботодавець вправі розірвати трудовий договір з працівником у разі нез’явлення на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності:

а) протягом більш як 1 місяця підряд;

б) протягом більш як 2 місяців підряд;

в) протягом більш як 3 місяців підряд;

г) протягом більш як 4 місяців підряд.

Список літератури:

1.Болотіна Н. Б. Трудовий договір за законодавством України : навч. посіб. Київ : Паливода А.В., 2002. с. 338.

2.Бущенко П. А. Порядок укладення трудового договору як стадія реалізації права на працю. *Проблеми законності*. 2001. Вип. 51. С. 19-27.

3.Веренич Н. В. Юридичне значення суміщення професій (посад). *Право і безпека*. 2005. № 4. С. 129-132.

4.Єрьоменко В. Правові форми реалізації громадянами права на працю. *Право України*. 1999. № 1. С. 16-19.

5.Жернаков В. В. Запрет необоснованного отказа в приеме на работу как гарантия реализации права на труд. *Підприєм­ництво, господарство і право*. - 2000. - № 7. - С. 68-71.

6.Лавриненко О. В. Испытание при приеме на работу: по­нятие, правовая природа, порядок установления и последствия его прохождения. *Економіка, фінанси, право*. 2006. № 3. С. 22-32.

7.Лазор В. В. Теоретические и социальные аспекты сущ­ности служ­бовців / Н. Неумивайченко // Право України. - 2001. - № 2. - С. 80-83.

8.Панасюк О. Про “внутрішній трудовий розпорядок” як категорію трудового права. *Право України.* 2005. №4. С. 100-104.

9.Угрюмова Г. Дисципліна праці: розвиток та удоскона­лення інституту. *Право України.*  2006. № 1. С. 40-43.

10.Щербина В. І. Дисциплінарні санкції: проблеми ефектив­ності в умовах ринкових відносин. *Підприєм­ництво, господарство і право*. 2006. № 10. С. 45-49.

11.Яковлева Г. О. Щодо поняття грубого порушення тру­дових обов’язків. *Проблеми законності*. 2001. Вип. 51. С. 163-170.

12.Ярошенко О. М. Дисципліна праці і відповідальність за її порушення. *Проблеми законності*. Вип. 34. С. 142-146.

13. Ярошенко О. М., Приліпко С.М., Слюсар А.М. Трудове право : підручник / за заг. ред. О.М.Ярошенка. Харків : Право, 2017. 560 с.

14.Іванов Ю.Ф., Іванова М.В. Трудове право України : навч. посіб. Київ : Алерта, 2020. 442 с.