**<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> – Кодекс законів про працю**

**Завдання №1 Які серед зазначених відносин є трудовими?**

**Стаття 21. Трудовий договір**

Трудовим договором є **угода** між **працівником** і **власником підприємства**, установи, організації або **уповноваженим ним органом чи фізичною особою**, за якою працівник зобов’язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов’язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору **на одному або одночасно на декількох підприємствах**, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов’язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Ситуація** | **Трудові відносини чи ні? Чому?** |
| **1** | **2** | **3** |
| 1 | Безхатченко Олексій кожного робочого дня (понеділок-п’ятниця) з 9.00 до 18.00 збирає макулатуру, пластик та скло і здає на розподільчий центр вторсировини . Регулярно отримує кошти за зібраний матеріал на переробку. Олексія знають всі працівники сортувального центру. | Трудові відносини чи ні: не трудові  Чому: немає укладання трудового договору (відповідно до Кодексу про працю) |
| 2 | Дмитро працює на будівельному майданчику. Був прийнятий на роботу виконробом у якості різноробочого, тобто виконує роботу, що не потребує кваліфікації. Дмитро працює в межах усталеного графіку, має перерву для обіду. Проте, спеціального захисного одягу (комбінезон, каска, рукавички, захисні окуляри), інструктажів з охорони праці з Дмитром не проводили. Дмитро не знає чи оформили його, як працівника, чи ні. | Трудові відносини чи ні: трудові  Чому: оскільки Дмитро виконує задану кимось роботу, працює в межах усталеного графіку, має перерву для обіду, то хоч і не відомо чи оформлено все офіційно, відносини є трудовими (відповідно до Кодексу про працю) |
| 3 | Олена уклала договір з ТОВ «Смачний квас». Предмет договору стосувався того, що Олена продаватиме бочковий квас в місті Житомир протягом трьох місяців. В кінці кожного місяця Олена підписувала акт приймання-передачі наданих послуг, на підставі чого вона отримувала винагороду від ТОВ «Смачний квас». При цьому, Олена зобов’язана була носити спеціальний брендований одяг компанії, приходити на точку продажу з 8.00 до 17.00 та кожного дня звітувати перед менеджером компанії про хід торгівлі. | Трудові відносини чи ні: трудові  Чому: оскільки Олена підписала певний договір, має виконувати певну роботу у встановлений графік, а роботодавець надав спецодяг та має виплачувати зарплату (відповідно до Кодексу про працю) |
| 4 | Катерина працює кур’єром у компанії «Dominos». Вона не укладала жодних договорів тільки надала паспорт у відділ кадрів, їй усно повідомили, що її працевлаштували, познайомили з колективом, видали спеціальний одяг та надають їжу для доставки та адресу, куди її треба доставити. Через два місяці, їй повідомили про необхідність зареєструватися як фізична особа-підприємець інакше з нею припинять відносини. Вона зареєструвалася як ФО-П. Бухгалтерський облік та надання звітності у фіскальні органи за Катерину здійснює «Dominos», та кожного місяця підписується акт приймання-передачі наданих послуг. Решта умов праці у Катерини не змінилися. | Трудові відносини чи ні: не трудові  Чому: Катерина не подавала жодних документів для укладання договору, тому її не могли оформити як працівника. А у випадку ФОП відносини є цивільно-правовими. |
| 5 | Олександр є ФО-П.  Кожного дня він працює в приміщенні ТОВ «Солодке життя». Робоче місце Олександр орендує за договором оренди, за що сплачує щомісяця. Олександр підписав договір про надання послуг з ТОВ «Солодке життя». По договору Олександр розробляє сайти, знімає рекламні відеоролики, супроводжує рекламні компанії ТОВ «Солодке життя» на телебаченні та біл-бордах, а також в Instagram, Facebook, Tik-Tok, здійснює SMM. Олександр самостійно веде бухгалтерію, сплачує податки та визначає графік своєї роботи. Оплата Олександру здійснюється на підставі акту приймання-передачі послуг. | Трудові відносини чи ні: не трудові  Чому: оскільки в даному випадку фігурує ФОП, то договір прийняття-передачі послуг є цивільно-правовим. |
| 6 | Віталій має кваліфікацію графічного дизайнера.  Він створює для різних компаній логотипи, дизайни етикеток тощо. Він зареєстрований на сайті фрілансерів, не є ФО-П та не укладав трудовий договір ні з якою компанією. Віталій укладає з замовником договір як фізична особа та на підставі акту приймання-передачі. | Трудові відносини чи ні: не трудові  Чому: оскільки Віталій надає послуги не будучи ФОП, то він порушує закон України |

**Завдання № 2. Визначіть до якого виду змін трудового договору належать обставини? (див. ст.ст. 32-34 КЗпП)**

Крім того, що потрібно зазначити який вид зміни трудового договору, потрібно аргументувати чому такий вибір.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Обставини** | **Переведення** | **Переміщення** | **Зміна істотних умов трудового договору** |
| **1** | Гліб працював на посаді юриста в офісі в м. Києві, але його підвищили до посади партнера юридичної компанії і тепер в нього офіс в м.Біла Церква |  |  | Зміна розрядів та найменування посад |
| **2** | Вероніка працювала швачкою в м. Києві. Потім вся компанія переїхала до м. Фастів, де Вероніка продовжила працювати на тій же посаді | Лише переведення на іншу місцевість |  |  |
| **3** | Катерина працювала секретарем в IT-компанії на 26-му поверсі бізнес-центру в м. Харків. Але згодом умови оренди офісу змінилися та компанії довелося переїхати на 6-й поверх. |  | Переміщення на тій же місцевості без змін посади |  |
| **4** | Олег, працюючи бухгалтером заробляв 15 000 грн. в місяць, але згодом роботодавець повідомив, що відділ бухгалтерії скоротять до одного працівника – головного бухгалтера та пропонують Олегу зайняти цю посаду. Заробітна плата при цьому не зміниться. |  |  | Зміна розрядів та найменування посад |
| **5** | Петро працює водієм в юридичній компанії. Одного разу під час карантину, коли всі установи працювали лише віддалено, у секретаря компанії стався нещасний випадок на виробництві, а саме він підсковзнувся на розлитій каві та зламав руку. Було відкрито лікарняний на 1 календарний місяць. На цей час директор юридичної компанії попросив Петра попрацювати секретарем. | Переведення на певний час на іншу роботу без зазначення в трудовому договорі |  |  |
| **6** | В банку працівників повідомили про те, що з наступного понеділка відбудеться зміна структури банку та банк перейде в роботу тільки в онлайн-режимі. Відповідно всі касири будуть працювати операторами у call-центрі банку. | Переведення у зв’язку з простоєм. В разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою, з урахуванням спеціальності та кваліфікації |  |  |
| **7** | Одного разу Степан приходить в офіс, а його робочого місця немає. Всі меблі переставлені і є тільки «стоячі» місця, за якими працюють його колеги. Начальник Степана повідомив, що перестановка меблів дозволить прийняти на роботу більшу кількість працівників, а також, що стояча робота не дасть працівникам заснути. |  | Частиною другою статті 32 КЗпП визначено поняття переміщення. Зокрема зазначено, що не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті в межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Власник підприємства не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я, а в даному випадку такої ситуації не зазначено, тому переміщення є корктним. |  |
| **8** | Василь працював науковим консультантом в Харківському університеті, але пройшов співбесіду, за якою отримав таку ж посаду в Київському університеті. Оскільки дівчина Василя також живе в м. Києві він переїхав до м. Києва | Зміна місця роботи |  |  |

**Завдання №3. Вирішить задачу згідно алгоритму**

**(ст.ст. 40, 139-140, 147-149 КЗпП).**

(а) спочатку випишіть хронологічно всі події, які сталися,

(б) вкажіть норми КЗпП, які регулюють питання,

(в) зробіть проміжні висновки,

(г) на підставі проміжних висновків зробіть висновок по задачі «Чи законно звільнили Коморного?»

**Умови задачі:**

Громадяни Власюк та Коморний спізнились на роботу. Їх начальник запропонував їм написати пояснення щодо причин спізнень. Через два тижні був виданий наказ про оголошення Власюку догани та наказ про звільнення Коморного за систематичне порушення трудової дисципліни.

Коморний звернувся до суду, оскільки вважав звільнення несправедливим тому, що і Власюк порушував дисципліну, за які він притягався до дисціплінарної відповідальності, а це означає, що власник при обранні дисциплінарного стягнення не врахував обставини скоєння проступку та особу працівника.

**Ваша оцінка ситуації.**

(а) спочатку випишіть хронологічно всі події, які сталися

1. Спізнення Власюка та Коморного на роботу
2. Написання працівником пояснень
3. Видання наказу про оголошення догани Власюку та наказу про звільнення Коморного
4. Оскарження звільнення Коморним - звернення до суду

(б) вкажіть норми КЗпП, які регулюють питання

Пунктом 3 частини першої статті 40 Кодексу передбачена така підстава припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, як розірвання трудового договору з працівником у разі систематичного невиконання ним без поважних причин обов’язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до нього раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення.

Застосування цієї норми можливе за таких умов:

* працівником допущено невиконання або неналежне виконання покладених на нього трудових функцій навмисно;
* зазначене невиконання або неналежне виконання трудових функцій стосується саме трудових обов’язків, визначених трудовим договором;
* систематичність невиконання обов’язків.

За загальним правилом для звільнення працівника за такою підставою власник або уповноважений ним орган повинен застосувати до працівника заходи дисциплінарного впливу, витребувати у працівника пояснення в письмовій формі стосовно вчиненого проступку.

(в) зробіть проміжні висновки

Звільнення Коморного було незаконним, оскільки не виконуються умови статті вище.

(г) на підставі проміжних висновків зробіть висновок по задачі «Чи законно звільнили Коморного?»

Звільнення Коморного було незаконним, оскільки не виконуються умови статті вище. Тому позов до суду має мати позитивний результат для Коморного.