

**КПШ ім. Ігоря Сікорського
Факультет соціології і права
Кафедра інформаційного, господарського та адміністративного права
Науковий гурток «Трудове право та право соціального забезпечення»**

Керівник наук.гуртка: д.ю.н., доц. Голосніченко Дмитро Іванович, e-mail: dig007@ukr.net; +38(067)538-3231

Проблематика: аналіз чинного законодавства про працю України та судової практики у здійсненні захисту (самозахисту) порушених прав працівників під час трудової діяльності. Гуртківцями є студенти, які навчаються за спеціальністю 081 «Право», так і студенти, які вивчають дисципліни «Правознавство», «Права і свободи людини», «Я маю право» - усі, хто цікавиться даною проблематикою

Звіт про роботу в осінньо-зимовому семестрі 2021-2022

Гурток запрацював з жовтня 2021 (зустрічі відбувались один раз на 2 тижні після занять, дата заходу визначалась наперед)

В роботі гуртка приймали участь наступні студенти:

Балінська Валерія, СП-82
Геращенко Яна, СП-82
Пономаренко Аліна, СП-82
Ярош Ілля, СП-82
Ланкін Сергій, СП-83
Луценко Аліна, СП-83
Шведа Катерина, СП-83

Також залучались наступні студенти (допомагали з написанням тез):

Чернієнко Алла, СП-02мп
Шамралюк Софія, СП-02мп
Худяк Вікторія, СП-12мп
Дубенець Анастасія, СП-12мп

В межах вивчення дисципліни «Права і свободи людини» в роботі гуртка приймали участь наступні студенти:

Піхуля Надія, ХМ-91
Криворучко Катерина, ХМ-91
Оленчук Катерина, ХМ-91
Глущенко Євгенія, ХМ-91
Фесун Катерина, ХМ-91

Щастна Ірина, ХП-91

Червінська Анастасія, ХД-91

Алексєєва Катерина, ХД-91

05.10.2021

Тема для обговорення: «Трудові & Цивільно-правові договори: як не помилитися у виборі та правильно оформитись на роботу»

Зосередились на наступних питаннях:

- 1) Види трудових договорів: безстрокові, строкові
- 2) Форми трудових договорів: усна, письмова. Категорії працівників, з якими укладають письмові трудові договори
- 3) Ознаки трудового і цивільно-правового договору
- 4) Яка відповідальність передбачена за допуск працівника до роботи без укладення трудового договору?
- 5) Чи потрібно попереджати працівника про відеоспостереження на робочому місці (варіанти відповідей: а) на розсуд роботодавця, б) потрібно попереджати заздалегідь, в) не потрібно, навіщо йому про це знати)?

З'ясували, що виключно з укладенням трудового договору виникають трудові відносини. Але бажано укласти письмовий трудовий договір, на підставі якого можна довести (при виникненні конфліктної ситуації) хто саме – працівник чи роботодавець – порушує взяті на себе зобов'язання.

Щодо відповідальності, то законодавством передбачено наступні види: фінансова (ст. 265 КЗпП України), адміністративна (ст. 41 КУпАП).

Щодо відеоспостереження за працівником на робочому місці: так, потрібно (ст. 32 КЗпП України).

20.10.2021

Тема для обговорення: «Медичні огляди працівників»

Зосередились на наступних питаннях:

- 1.«На яких роботах та для яких категорій працівників медогляд є обов'язковим?»
- 2.Що має зробити роботодавець, якщо працівник відмовляється проходити медогляд: а) притягти його до дисциплінарної відповідальності, б) відсторонити від роботи зі збереженням заробітної плати, в) відсторонити від роботи без збереження заробітної плати?

З'ясували наступне (по першому питанню):

- 1) **На важких роботах.** Під час проведення медогляду для працівників зайнятих на важких роботах вказується фах лікарів, які беруть участь в цьому огляді, а також спеціальні медичні протипоказання.

- 2) **На роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці.** До цього виду відносяться такі роботи, як робота на висоті, роботи у лісовій охороні, усі види підземних робіт, роботи у газорятувальній службі тощо.
- 3) **Де є необхідність у професійному доборі.** До цієї категорії належать: водозапі роботи, роботи, виконання яких передбачає носіння вогнепальної зброї, аварійно-рятувальні роботи та роботи по гасінню пожеж, роботи, пов'язані із застосуванням вибухових матеріалів, роботи у вибухо- та вогнебезпечних виробництвах, тощо.
- 4) **Водії транспортних засобів.** Під час проведення медогляду водіїв транспортних засобів, медичні працівники проводять опитування водія, яке стосується його стану здоров'я, тривалістю сну, настрою та наявності або відсутності скарг на здоров'я. Також звертають увагу на те, як особа заходить до кабінету, як себе поводить, на його зовнішній вигляд, настрій, наявність синців та слідів від ін'єкцій. При огляді в обов'язковому порядку вимірюються артеріальний тиск та частота скорочень серця.
- 5) **Особи молодші 18 років** (при прийнятті на роботу) та **молодші за 21 рік** (щорічно, незалежно від професії та виду виконуваних робіт), не допускаються до роботи без проходження медогляду. В період проходження щорічного медогляду за працівником зберігатимуться місце роботи (посада) і середній заробіток.

З'ясували (по другому питанню): ст. 46 КЗпП України

04.11.2021

Тема для обговорення: «Кому не можна відмовити у проханні про неповний робочий час?»

З'ясували наступне: *гіпотетично*, право на роботу з неповним робочим часом мають усі працівники, але роботодавець не зобов'язаний задовольняти прохання чи то вимогу працівника щодо запровадження такого режиму роботи, тому може відмовити, пояснюючи це, наприклад, інтересами виробництва. Однак деяким категоріям працівників неповний робочий час за їх бажанням установлюється в обов'язковому порядку (ст. 56 КЗпП України):

- 1) Особам з інвалідністю
- 2) Вагітним
- 3) Жінкам із дітьми до 14 років
- 4) Матерям, які мають дітей з інвалідністю
- 5) Жінкам, які взяли дитину під опіку
- 6) Жінкам, які доглядають за хворим членом сім'ї, що підтверджується медичним висновком
- 7) Батькам, які виховують дітей без матері, опікунам і піклувальникам

Залежно від причини працівникові може бути встановлено неповний робочий день, неповний робочий тиждень, неповний робочий день при неповному робочому тижні – про що зазначається в заяві про встановлення роботи на умовах неповного робочого часу.

18.11.2021

Тема для обговорення: «Чи можна встановлювати для усіх працівників 4-денний робочий тиждень?»

З'ясували наступне: наразі із чотириденним робочим тижнем експериментують різні країни світу, співробітникам дозволено працювати 32 години на тиждень, залишивши без змін їхню компенсацію та пільги.

Наприклад, у 2018 році у Новій Зеландії провели експеримент з чотириденним робочим тижнем зі збереженням зарплати, а літом 2021 Верховний Суд Китаю визнав незаконною роботу в форматі «996» (з 9 ранку до 9 вечора шість днів на тиждень).

У Великій Британії планують в 2022 запустити пілотний проект, в рамках якого протестують чотириденний робочий тиждень. У проекті візьмуть участь близько 30 компаній. Тестування почнеться в червні і триватиме шість місяців. Близько 30 компаній вже передплатили участь у випробуванні. Аналогічні програми мають розпочатися у США та Ірландії, а ще більше заплановано у Канаді, Австралії та Новій Зеландії.

Восени 2022 тестування пілотного проекту з 4-денним тижнем роботи почнуть в Іспанії. Пропонується трирічний проект на 50 мільйонів євро, який дозволить компаніям випробувати скорочені години з мінімальним ризиком.

Уряд Фінляндії також вважає скорочення восьмигодинного робочого дня до шестигодинного, або ж запровадження чотириденного робочого тижня одним зі своїх пріоритетних завдань.

Але чи можливо це в Україні? Відповідь на це питання залишилась відкритою...

01.12.2021

Тема для обговорення: «Типові порушення законодавства про працю»

З'ясували наступне: за результатами проведених перевірок з початку 2021 року Держпраці встановила найбільш типові помилки серед роботодавців:

- 1) виплата заробітної плати проводиться з порушенням строків установлених ч. 1 ст. 115 КЗпП України та ч. 1 ст. 24 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995, а саме пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. Таке порушення є майже у кожного 2-го суб'єкта господарювання;
- 2) заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується пізніше ніж за три дні до початку відпустки (ч. 4 ст. 115 КЗпП України);

- 3) трудовий договір, укладений на невизначений строк, розривається працівником за відсутності письмового попередження власника або уповноваженого ним органу за два тижні (ч. 1 ст. 38 КЗпП України);
- 4) при звільненні працівників виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться не в день звільнення. У зв'язку із не виплатою звільненим належних сум при звільненні у строки, зазначені у статті 116 КЗпП України з вини власника або уповноваженого ним органу, останнім не виплачено середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку (ст. 116, 117 КЗпП України);
- 5) несвоєчасне подання повідомлення до органу Державної податкової служби про прийняття на роботу працівника (постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу» від 17.06.2015 № 413);
- 6) працівників не ознайомлюють з правилами внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві (ст. 29 КЗпП України);
- 7) не проводиться індексація заробітної плати (ст. 95 КЗпП України);
- 8) працівники не повідомлені за 2 місяці про зміну істотних умов праці (ст. 32 КЗпП України);
- 9) роботи у святкові дні, понаднормові та нічні роботи не оплачуються відповідно до чинного законодавства (ст. 106, 107, 108 КЗпП України);
- 10) на підприємствах не складаються графіки відпусток (ст. 79 КЗпП України)
- 11) робота у вихідні дні здійснюється без дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) (ст. 71 КЗпП України);
- 12) роботодавцем не забезпечується достовірний облік виконуваної працівником роботи (ст. 30 КЗпП України);
- 13) трудова книжка не видається працівнику в день звільнення (ст. 47 КЗпП України);
- 14) відпустка без збереження заробітної плати, становить більше 15 календарних днів на рік (ст. 84 КЗпП України);
- 15) працівники відпрацьовують понаднормових більше 120 годин на рік (ст. 65 КЗпП України);
- 16) допомога по тимчасовій непрацездатності застрахованим особам, які працюють на умовах трудового договору (контракту), інших підставах передбачених законом, виплачується не у найближчий після дня призначення допомоги строк, установлений для виплати заробітної плати (Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999).

Підготовка доповідей до кафедральної конференції (10.12.2021):

Узгодження теми, робота з інформаційним матеріалом для написання тез доповіді:

- 1) **Балінська Валерія, Геращенко Яна, Ярош Ілля (СП-82, ФСП):** Обмеження права на працю запровадженням обов'язкової вакцинації
- 2) **Ланкін Сергій, Шведа Катерина (СП-83, ФСП):** Використання праці іноземців в період пандемії COVID-19
- 3) **Луценко Аліна (СП-83, ФСП), Пономаренко Аліна (СП-82, ФСП):** Дистанційна та надомна робота за новими правилами
- 4) **Тихонюк Ольга (заст.керівника Наукового Гуртка):** Примусова вакцинація від Covid-19 і права людини
- 5) **Оленчук Катерина (ХМ-91, ХТФ):** Кримінальне право в умовах глобалізації
- 6) **Глущенко Євгенія (ХМ-91, ХТФ), Щастна Ірина (ХП-91, ХТФ):** Кримінальне право та судочинство в умовах сталого розвитку
- 7) **Піхуля Надія (ХМ-91, ХТФ):** Міжнародний та вітчизняний досвід правового забезпечення реалізації трудових прав та права на соціальне забезпечення
- 8) **Криворучко Катерина (ХМ-91, ХТФ):** Історія боротьби жінок за свої права
- 9) **Фесун Катерина (ХМ-91, ХТФ):** Кримінальне судочинство як форма реалізації судової влади в Україні
- 10) **Червінська Анастасія (ХД-91, ХТФ):** Щодо права людини на евтаназію (студентка прийняла участь в іншій конференції)
- 11) **Алексєєва Катерина (ХД-91, ХТФ):** Сучасні парадигми розвитку адміністративного та фінансового права і процесу

Теми № 5, 6, 9, 11 висвітлюються з точки зору дотримання та захисту прав людини в межах вивчення дисципліни «Права і свободи людини»

10.12.2021, участь гуртківців в кафедральній конференції

Учасники заходу:

Сімутіна Я.В., керівник секції «Трудове право та право соціального забезпечення»

Тихонюк О.В., керівник секції «Трудове право та право соціального забезпечення»

Голосніченко Д.І., керівник наук.гуртка «Трудове право та право соціального забезпечення»

Балінська Валерія, СП-82

Геращенко Яна, СП-82

Ярош Ілля, СП-82

Ланкін Сергій, СП-83

Глущенко Євгенія, ХМ-91
Піхуля Надія, ХМ-91
Латошкін Єгор, АМ(ЕУ)-81
Лахманюк Альона, АМ(ЕУ)-81

Під час роботи секції зосередились на розгляді актуального на сьогодні питання з відсторонення від роботи невакцінованих працівників, проаналізували чинне законодавство України з цього питання, рішення ЄСПЛ щодо (не)добровільної вакцинації. Також розглянули питання з працевлаштування іноземців в Україні в умовах карантину

16.12.2021

1. Підбиття підсумків роботи

2. Опрацювання «домашнього завдання» (теми для обговорення в наступному семестрі):

- 1) Як правильно підготуватись до співбесіди?
- 2) «Стажування» та «випробувальний термін»: суттєві відмінності
- 3) Що таке емоційне вигорання та як йому запобігти?
- 4) Як звільнитись правильно (грамотно) відповідно до ч. 3 ст. 38 КЗпП України (див.: Постанова Верховного Суду від 03.08.2021 Справа № 508/1190/17)
- 5) Досягнення пенсійного віку як підстава для звільнення працівника за ініціативою роботодавця
- 6) Смерть працівника як підстава припинення трудових відносин з роботодавцем (з точки зору проєкта Закону України № 6323)