CHERNIVTSI
LAW SCHOOL

ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича
юридичний факультет
кафедра приватного права

«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Декан юридичного факультету
_____
д.ю.н., проф. Віталій ГОРДЄЄВ
«__» _____ 2026 року

РОБОЧА ПРОГРАМА
навчальної дисципліни

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ
Вибіркова навчальна дисципліна

Освітня програма: Право
Спеціальність: D8 Право
Галузь знань: D Бізнес, адміністрування та право
Рівень вищої освіти: другий (магістерський)
Факультет: юридичний
Мова навчання: українська

Чернівці 2026 рік

Робоча програма навчальної дисципліни *«Правові аспекти звільнення працівників»* складена відповідно до освітньо-професійної програми «Право» підготовки здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю D8 Право галузі знань D Бізнес, адміністрування та право.

Розробники: Гетьманцева Ніна Дмитрівна, доктор юридичних наук, професор

Викладачі, що забезпечують читання даної навчальної дисципліни:
Гетьманцева Ніна Дмитрівна, доктор юридичних наук, професор

Затверджено на засіданні кафедри приватного права
Протокол № 1 *від «*27*»* серпня *2026 року*

Завідувачка кафедри _____ д.ю.н., проф. Ніна ГЕТЬМАНЦЕВА
(підпис) (прізвище та ініціали)

Схвалено науково-методичною комісією юридичного факультету
Протокол № 1 *від «*28*»* серпня *2026 року*

Голова науково-методичної комісії
юридичного факультету _____ PhD, ас. Лаура БЗОВА
(підпис) (прізвище та ініціали)

Мета навчальної дисципліни полягає у формуванні у здобувачів вищої освіти комплексу знань, умінь та практичних навичок у застосуванні правових норм в сфері трудових відносин щодо правових аспектів звільнення працівників та захисту їх трудових прав від необґрунтованих і незаконних звільнень з ініціативи роботодавця.

Вивчення навчальної вибіркової дисципліни дасть можливість прищепити здобувачам вищої освіти застосування у майбутній професійній діяльності правника навичок щодо захисту трудових прав і інтересів працівника від необґрунтованих звільнень з роботи.

Пререквізити. Навчальна дисципліна «Правові аспекти звільнення працівників» покликана забезпечити у здобувачів вищої освіти систему загальних і спеціальних компетенцій через призму формування спеціальних знань, умінь (розуміння) та навичок щодо порядку і процедури звільнення працівників та захисту їх трудових прав і інтересів від необґрунтованих і незаконних звільнень з ініціативи роботодавця.

Результати навчання. Процес вивчення дисципліни здобувачами вищої освіти спрямований на формування наступних загальних і професійних компетентностей:

- здатність приймати обґрунтовані рішення (ЗК-7);
- здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності (ЗК-8);
- здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях (ЗК-14);
- здатність застосовувати принципи верховенства права для розв’язання складних задач і проблем, у тому числі, у ситуаціях правової невизначеності (СК-1);
- здатність обґрунтовувати та мотивувати правові рішення, давати розгорнуту юридичну аргументацію (СК-6);
- здатність застосовувати медіацію та інші правові інструменти альтернативного позасудового розгляду та вирішення правових спорів (СК- 8);
- здатність ухвалювати рішення у ситуаціях, що вимагають системного, логічного та функціонального тлумачення норм права, а також знання практики їх застосування (СК- 10);
- здатності доносити до фахівців і нефахівців у сфері права інформацію, ідеї, зміст проблем та характер оптимальних рішень з належною аргументацією (СК-13).

Програмні результати навчання здобувачів вищої освіти:

- оцінювати природу та характер суспільних процесів і явищ, і виявляти розуміння меж та механізмів їх правового регулювання (РН-1);
- обґрунтовано формулювати свою правову позицію, вміти опонувати, оцінювати докази та наводити переконливі аргумент (РН-6);
- дискутувати зі складних правових проблем, пропонувати і обґрунтовувати варіанти їх розв’язання (РН-7);
- Інтегрувати необхідні знання та розв’язувати складні задачі правозастосування у різних сферах професійної діяльності (РН-17).

Опис навчальної дисципліни
Загальна інформація

Форма навчання	Рік підготовки	Семестр	Кількість		Кількість годин						Вид підсумкового контролю
			кредитів	годин	лекції	практичні	семінарські	лабораторні	самостійна робота	індивідуальні завдання	
Денна	1	2	3	90	14	14	-	-	62	-	залік
Заочна	1	2	3	90	4	4	-	-	82	-	залік

Структура змісту навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем навчальних занять	Кількість годин											
	денна форма						Заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		л	п	лаб	інд	с.р.		л	п	лаб	інд	с.р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Теми лекційних занять	**Змістовий модуль 1. Порядок, процедура та особливості розірвання трудового договору з ініціативи сторін трудових відносин**											
Тема 1. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника	14	2	2	-	-	10	14	0,5	0,5	-	-	13
Тема 2. Основні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що не обумовлені винними діями працівника	14	2	2	-	-	10	15	1	1	-	-	13
Тема 3. Основні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що обумовлені винними діями працівника	14	2	2	-	-	10	15	1	1	-	-	13
Тема 4. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників	14	2	2	-	-	10	15	0,5	0,5	-	-	13
Разом за ЗМ1	56	6	6			40	59	3	3	-	-	52
Теми лекційних занять	**Змістовий модуль 2. Судова практика в справах звільнення працівників з роботи**											
Тема 1. Гарантії для працівників при розірванні трудового	14	2	2	-	-	10	16	0,5	0,5	-	-	15

договору												
Тема 2. Застосування норм матеріального права у справах зі спорів, що виникають у зв'язку з припиненням та розірванням трудового договору	10	4	4	-	-	12	16	0,5	0,5	-	-	15
Разом за ЗМ 2	24	6	6	-	-	22	32	1	1	-	-	30
Усього годин	30	14	14	-	-	62	91	4	4	-	-	82

Тематика лекційних занять з переліком питань

№ п/п	***Назва теми з основними питаннями***
1.	Розірвання трудового договору з ініціативи працівника 1. теоретичні підходи до поняття «припинення», «розірвання», звільнення»; 2. поняття і сутність розірвання трудового договору з ініціативи працівника; 3. порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника; 4. процедура розірвання трудового договору з ініціативи працівника; 5. специфіка розірвання трудового договору з ініціативи працівника у випадку невиконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору; 6. особливості звільнення жінок, зазначених у частині третій ст. 184 КЗпП України, у зв'язку із закінченням строку трудового договору; 7. аналіз правових проблем припинення трудового договору у зв'язку зі смертю працівника. 8. значення правової регламентації розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
2.	Основні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що не обумовлені винними діями працівника 1. поняття і сутність розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; 2. порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; 3. процедура розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; 4. специфіка підстав і процедуру розірвання трудового договору у випадках змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників; 5. специфіка підстав і процедуру розірвання трудового договору у випадках виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці; 6. специфіка підстав і процедуру розірвання трудового договору у випадках нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, при певному захворюванні; 7. теоретичні підходи до визначення фактичного складу як підстави для

	припинення трудових відносин за п. 6 ст. 40 КЗпП; розкрито специфіку підстав і процедуру розірвання трудового договору у випадках поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу; розкрито проблемні питання визначення місця п. 6 ст. 40 КЗпП України в системі підстав припинення трудових правовідносин. 8. специфікв підстав і процедуру розірвання трудового договору у випадках призову або мобілізації власника - фізичної особи під час особливого періоду; 9. специфікв підстав і процедуру розірвання трудового договору у випадках встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування.
3.	Основні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що обумовлені винними діями працівника 1. поняття і сутність розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; досліджено порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; 2. процедура розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; 3. специфіка підстав і процедуру розірвання трудового договору у випадках систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення 4. специфіка підстав і процедуру розірвання трудового договору у випадках прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; 5. специфіка підстав і процедуру розірвання трудового договору у випадках появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп’яніння; 6. специфіка підстав і процедуру розірвання трудового договору у випадках вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.
4.	Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників 1. специфіка підстав і процедуру розірвання трудового договору у випадках одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації; 2. специфіка підстав і процедуру розірвання трудового договору у випадках винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати; 3. специфіка підстав і процедуру розірвання трудового договору у випадках винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу; 4. специфіка підстав і процедуру розірвання трудового договору у випадках перебування всупереч вимогам Закону «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи; 5. специфікв підстав і процедуру розірвання трудового договору у випадках припинення повноважень посадових осіб.
5.	Гарантії для працівників при розірванні трудового договору 1. природа гарантій, що надаються працівникам у випадках розірвання трудового договору з ініціативи працівника і роботодавця; 2. підстави надання гарантій, що надаються працівникам у випадках розірвання

	трудового договору з ініціативи працівника і роботодавця;
6.	Застосування норм матеріального права у справах зі спорів, що виникають у зв'язку з припиненням та розірванням трудового договору 1. аналіз судової практики у з'ясуванні особливостей і процедури звільнення за ініціативою працівника; 2. аналіз судової практики у з'ясуванні особливостей і процедури дисциплінарних звільнень; 3. аналіз судової практики у з'ясуванні особливостей і процедури звільнень за ініціативою роботодавця, що не обумовлені винними діями працівника.

Тематика практичних занять з переліком питань

№ п/п	*Назва теми з основними питаннями*
1.	Розірвання трудового договору з ініціативи працівника 1. Теоретичні підходи до поняття «припинення», «розірвання», звільнення»; 2. Поняття і сутність розірвання трудового договору з ініціативи працівника; 3. Порядок і процедура розірвання трудового договору з ініціативи працівника; 4. Специфіка розірвання трудового договору з ініціативи працівника у випадку невиконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору; 5. Припинення трудового договору у зв'язку зі смертю працівника.
2.	Основні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що не обумовлені винними діями працівника 1. Поняття і сутність розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; 2. Порядок і процедура розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; 3. Специфіка розірвання трудового договору у випадках змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників; 4. Специфіка підстав розірвання трудового договору у випадках виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи; 5. Специфіка розірвання трудового договору у випадках нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, при певному захворюванні; 6. Специфіка розірвання трудового договору у випадках поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу; 7. Специфіка розірвання трудового договору у випадках призову або мобілізації власника - фізичної особи під час особливого періоду; 8. Специфіка розірвання трудового договору у випадках встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування.
3.	Основні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що обумовлені винними діями працівника 1. Поняття і сутність розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; 2. Специфіка розірвання трудового договору у випадках систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення 3. Специфіка розірвання трудового договору у випадках прогулу (в тому числі

	відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; 4. Специфіка розірвання трудового договору у випадках появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; 5. Специфіка розірвання трудового договору у випадках вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.
4.	Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників 1. Специфіка розірвання трудового договору у випадках одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації; 2. Специфіка розірвання трудового договору у випадках винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати; 3. Специфіка розірвання трудового договору у випадках винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу; 4. Специфіка розірвання трудового договору у випадках перебування всупереч вимогам Закону «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи; 5. Специфіка розірвання трудового договору у випадках припинення повноважень посадових осіб.
5.	Гарантії для працівників при розірванні трудового договору 1. Природа гарантій, що надаються працівникам у випадках розірвання трудового договору з ініціативи працівника і роботодавця; 2. Підстави надання гарантій, що надаються працівникам у випадках розірвання трудового договору з ініціативи працівника і роботодавця.
6.	Застосування норм матеріального права у справах зі спорів, що виникають у зв'язку з припиненням та розірванням трудового договору 1. Аналіз судової практики у з'ясуванні особливостей і процедури звільнення за ініціативою працівника; 2. Аналіз судової практики у з'ясуванні особливостей і процедури дисциплінарних звільнень; 3. Аналіз судової практики у з'ясуванні особливостей і процедури звільнень за ініціативою роботодавця, що не обумовлені винними діями працівника.

Завдання для самостійної роботи здобувачів

№	Назва теми	Кількість годин
1	Розкрийте категорії «посадова особа», «службова особа», «керівна особа» з позицій трудового законодавства. Наведіть приклади *Вид роботи:* ***Підготовка творчих завдань (есе)***	8
2	Проаналізуйте розірвання трудового договору за проектом Трудового договору : теоретично-правовий аналіз *Вид роботи:* ***Підготовка творчих завдань (есе)***	10
3	Проаналізуйте порядок і процедура розірвання трудового договору з	11

	ініціативи роботодавця. Розірвання трудового договору за проектом Трудового договору : теоретично-правовий аналіз. *Вид роботи:* ***Підготовка творчих завдань (есе)***	
4	Розкрийте відповідальність посадової особи за незаконне звільнення працівників *Вид роботи:* ***Підготовка творчих завдань (есе)***	7
5	Дайте поняття скорочення чисельності і штату працівників. Проаналізуйте правові підстави для скороченням чисельності і штату працівників. *Вид роботи:* ***Підготовка творчих завдань (есе)***	8
6	Дайте поняття змін в організації виробництва і праці. Проаналізуйте правові підстави для змін в організації виробництва і праці. *Вид роботи:* ***Підготовка творчих завдань (есе)***	8
7	Підготовте есе на тему: Вдосконалення національного трудового законодавства з питань розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Вдосконалення національного трудового законодавства з питань розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Зарубіжна практика з питань розірвання трудових відносин з ініціативи сторін трудового договору.	10
	Разом	62

Критерії оцінювання завдань для самостійної роботи здобувачів

Підготовка творчих завдань (есе):

Есе – це самостійна творча робота, де у вільній формі висловлюються особисті думки на тему, передбачену робочою програмою навчальної дисципліни. Головна мета есе – це самостійне розкриття здобувачом на підставі опрацьованого матеріалу теми, проблеми, питання.

2 бали – отримують здобувачі, які глибоко володіють матеріалом, чітко визначили його зміст; зробили глибокий системний аналіз змісту виступу, виявили нові ідеї та положення, що не були розглянуті, але суттєво впливають на зміст доповіді, надали власні аргументи щодо основних положень даної теми, опрацювали всю необхідну обов'язкову літературу, засвоїли її основні теоретичні положення, вміють їх пояснити і розтлумачити.

1 бал отримують здобувачі, які виклали матеріал з обговорюваної теми, що доповнює зміст виступу, поглиблює знання з цієї теми та висловили власну думку, опрацювали не всю необхідну літературу, не завжди розуміють її вихідні теоретичні положення, поверхово їх пояснюють.

Суттєві запитання до доповідачів:

2 бали отримують здобувачі, які своїм запитанням до виступаючого суттєво і конструктивно можуть доповнити хід обговорення теми.

1 бал отримують здобувачі, які у своєму запитанні до виступаючого вимагають додаткової інформації з ключових проблем теми, що розглядається.

Методи навчання

1) методи формування практичних умінь та навичок (розв'язування задач, розробка та захист презентацій, аналіз нормативних документів тощо;
2) методи стимулювання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності: навчальні дискусії, заохочення і стимулювання навчальної діяльності;
3) методи контролю і самоконтролю у навчанні: опитування, тестування, самоконтроль;

4) методи словесні : бесіда та дискусія **-** діалог викладача зі здобувачами для обговорення ключових питань;
5) методи інтерактивного та активного навчання: **а**наліз конкретних ситуацій **-** детальне обговорення проблемних випадків, робота в парах.
6) метод інтерактивного (комунікативного) навчання – засвоєння знань шляхом організації взаємодії між здобувачами. Основний прийом в інтерактивному навчанні – колективні дискусії, діалоги під час вирішення задач.

Система контролю та оцінювання

Види, методи контролю: усна відповідь, письмова робота, тестування, розв'язання задач**,** презентації результатів виконаних завдань та досліджень**,** реферативні доповіді, есе.

Процедура поточного контролю з вибіркової дисципліни «Правові аспекти звільнення працівниуів» може складатися з декількох етапів:

1) контроль засвоєння теоретичного матеріалу за кожною темою курсу шляхом індивідуального та фронтального усного опитування, письмових самостійних робіт (есе, тестові завдання тощо); виконання практичних (індивідуальних та групових) завдань; розв'язання задач-казусів.

2) співбесіди з виконання будь-яких завдань по кожній темі навчальної дисципліни.

Форма підсумкового контролю – залік

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ПОТОЧНОГО КОНТРОЛЮ ЗНАНЬ ЗДОБУВАЧІВ У МЕЖАХ ОПП «ПРАВО» З НАВЧАЛЬНОЇ ВИБІРКОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ»

Поточний контроль здійснюється під час проведення навчальних занять і має на меті перевірку рівня засвоєння здобувачем навчального матеріалу. Форми поточного контролю (контрольних заходів): модульні, контрольні роботи; усні та письмові опитування на лекційних, семінарських заняттях; розв'язання індивідуальних задач; підготовка оглядів спеціальної літератури; тестування за окремими змістовими модулями; підготовка рефератів або есе; індивідуальна презентація.

Кількість заходів та форми проведення поточного контролю, а також критерії оцінювання рівня навчальних досягнень здобувачів вищої освіти за кожною формою контролю визначається викладачем кафедри самостійно у відповідності до принципів академічної свободи.

Критерії поточного оцінювання знань здобувачів

Усний виступ та виконання письмового завдання під час практичного заняття	Критерії оцінювання
5 балів	Здобувач бездоганно засвоїв теоретичний матеріал теми заняття; в повному обсязі володіє здатністю застосовувати знання завдань, принципів, доктрини корпоративного права та його правових інститутів; вільно самостійно та аргументовано викладає особливості реалізації та застосування норм матеріального і процесуального права під час усних виступів та письмових відповідей; глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань; демонструє здатність до критичного та системного аналізу правових явищ і застосування набутих знань у професійній діяльності; логічно визначає належні та прийнятні для юридичного аналізу факти, провівши збір і інтегрований аналіз матеріалів з різних джерел,

	доступних інформаційних технологій і баз даних; володіє здатністю до консультування з правових питань, зокрема, можливих способів захисту прав та інтересів клієнтів, відповідно до вимог професійної етики, належного дотримання норм щодо нерозголошення персональних даних та конфіденційної інформації; логічно, критично і системно аналізує документи, розуміє їх правовий характер і значення. Правильно вирішив усі практичні завдання
4 бали	Здобувач добре засвоїв теоретичний матеріал заняття; достатньо повно володіє здатністю застосовувати знання завдань, принципів, доктрини корпоративного права та його правових інститутів; викладає особливості реалізації та застосування норм матеріального і процесуального права під час усних виступів та письмових відповідей; в основному розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову літературу; логічно визначає належні та прийнятні для юридичного аналізу факти, провівши збір і інтегрований аналіз матеріалів з різних джерел, доступних інформаційних технологій і баз даних; володіє здатністю до консультування з правових питань, зокрема, можливих способів захисту прав та інтересів клієнтів, відповідно до вимог професійної етики, належного дотримання норм щодо нерозголошення персональних даних та конфіденційної інформації; логічно, критично і системно аналізує документи, розуміє їх правовий характер і значення. Але при викладанні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі несуттєві неточності та незначні помилки. Правильно вирішив більшість практичних завдань
3 бали	Здобувач в основному опанував теоретичними знаннями навчальної теми; в цілому володіє здатністю застосовувати знання завдань, принципів, доктрини корпоративного права та його правових інститутів; фрагментарно викладає особливості реалізації та застосування норм матеріального і процесуального права; намагається викладати основний зміст навчального матеріалу під час усних виступів та письмових відповідей, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, без використання необхідної літератури, доступних інформаційних технологій і баз даних, допускаючи при цьому окремі суттєві неточності та помилки; відповідаючи на питання практичного характеру, виявляє неточності у знаннях, не вміє оцінювати факти та явища. Правильно вирішив половину практичних завдань
2 бали	Здобувач не в повному обсязі опанував навчальний матеріал теми; не в повному обсязі володіє здатністю застосовувати знання завдань, принципів, доктрини корпоративного права та його правових інститутів; не знає наукових фактів, визначень; фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає особливості реалізації та застосування норм матеріального і процесуального права під час усних виступів та письмових відповідей; недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, допускаючи при

	цьому суттєві неточності; майже не орієнтується в першоджерелах та рекомендованій літературі, відсутнє наукове мислення, практичні навички не сформовані. Правильно вирішив меншість практичних завдань
1 бал	Здобувач частково володіє здатністю застосовувати знання завдань, принципів, доктрини корпоративного права та його правових інститутів; не в змозі викласти особливості реалізації та застосування норм матеріального і процесуального права, зміст більшості питань теми під час усних виступів та письмових відповідей, допускаючи при цьому суттєві помилки. Правильно вирішив окремі практичні завдання
0 балів	Здобувач не володіє здатністю застосовувати знання завдань, принципів, доктрини корпоративного права та його правових інститутів; викласти особливості реалізації та застосування норм матеріального і процесуального права; не спроможний викласти навчальний матеріал з дисципліни; відсутнє наукове мислення, практичні навички не сформовані; не розуміє змісту теоретичних питань та практичних завдань. Не вирішив жодного практичного завдання

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ ЗНАНЬ ЗДОБУВАЧІВ У МЕЖАХ ОПП «ПРАВО» З НАВЧАЛЬНОЇ ВИБІРКОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ»

Максимальна кількість балів Залік 50 балів	Оцінка за шкалою ЄКТС	Критерії оцінювання знань здобувачів
Відмінно 45-50	**A** (90-100)	Здобувач в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно, аргументовано його викладає під час усної та письмової відповідей. Наводить практичні приклади у контексті тематичного теоретичного матеріалу. Здатний розв'язувати ускладнені кейси (казуси), завдання та вміє використовувати при цьому належним чином нормативну базу, судову практику (вітчизняну та європейську). Володіє відповідною науково-правовою термінологією. Правильно вирішує 90 або більше відсотків тестових завдань. Показав високий рівень розвитку навичок самостійного мислення і викладення власних думок під час написання есе з правової проблематики.
Добре 39-44	**B** (80-89)	Здобувач достатньо володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає під час усних та письмових відповідей. Здатний розв'язувати кейси (казуси), завдання із посиланням на положення нормативно-правових актів та судову практику. На достатньому рівні володіє відповідною науково-правовою термінологією. Проте, під час усної відповіді, вирішення практичних завдань, казусів інколи не вистачає аргументації, послідовності у викладі матеріалу. Допускається окремих несуттєвих неточностей та незначних помилок. Правильно вирішує 80-89 відсотків тестових завдань. Показав достатній рівень розвитку навичок самостійного мислення і викладення власних думок під час написання есе з правової проблематики.

Добре **33-38**	**C** (70-79)	Здобувач демонструє загалом добрі знання навчального матеріалу. Під час усних та письмових відповідей робить помітні помилки, неточності. Не достатньо чітко робить певні узагальнення та висновки. Може самостійно розв'язувати стандартні, типові кейси (казуси), завдання, що не потребують детального аналізу нормативно-правових актів та судової практики. Не в повному обсязі володіє відповідною науково-правовою термінологією. Правильно вирішує 70-79 відсотків тестових завдань. Показав базовий рівень розвитку навичок самостійного мислення і викладення власних думок під час написання есе з правової проблематики.
Задовільно **27-32**	**D** (60-69)	Здобувач демонструє посередні знання навчального матеріалу, викладає його основний зміст, але без глибокого, всебічного аналізу, обґрунтування, аргументації та використання усіх необхідних нормативно-правових актів та основної літератури. Під час усних і письмових відповідей допускається суттєвих неточностей та помилок, внаслідок чого відповідь є неповною. В мінімальному обсязі опрацьовує рекомендовану літературу. Може самостійно розв'язувати кейси (казуси), завдання низького рівня складності. Володіє лише базовою науково-правовою термінологією. Правильно вирішує 60-69 відсотків тестових завдань. Показав посередній рівень розвитку навичок самостійного мислення і викладення власних думок під час написання есе з правової проблематики.
Задовільно **21-26**	**E** (50-59)	Здобувач демонструє мінімальний рівень знань навчального матеріалу. Під час усних та письмових відповідей узагальнення та висновки відсутні, не орієнтується в базових для навчального курсу нормативно-правових актах. Може самостійно розв'язати найпростіші, типові казуси (кейси), завдання за зразком. В мінімальному обсязі опрацьовує основну літературу. Володіє лише базовою науково-правовою термінологією. Правильно вирішує 50-59 відсотків тестових завдань. Показав досить низький рівень розвитку навичок самостійного мислення і викладення власних думок під час написання есе з правової проблематики.
Незадовільно **16-20**	**Fx** (35-49)	Здобувач не засвоїв навчальний матеріал курсу, дає неправильні відповіді на більшість поставлених теоретичних, практичних запитань. Під час усної та письмової відповідей демонструє елементарну, фрагментарну обізнаність з правових питань. У відповіді цілком відсутня самостійність, лише за допомогою викладача може сформулювати основні положення курсу. Володіє лише незначною частиною базової науково-правової термінології. Не може самостійно розв'язати найпростіші, типові казуси (кейси), завдання. Правильно вирішує 35-49 відсотків тестових завдань. Рівень розвитку навичок самостійного мислення і викладення власних думок під час написання есе з правової проблематики – примітивний.
Незадовільно **0-15**	**F** (1-34)	Здобувач не засвоїв навчальний матеріал з курсу, дає неправильні відповіді на поставлені теоретичні запитання та пасивно поводить себе на практичних заняттях. Володіє лише

		окремими основними правовими термінами. Не вміє розв'язувати найпростіші типові казуси (кейси), завдання. Правильно вирішує лише 1-34 відсотків тестових завдань. Не проявляє навичок самостійного мислення і викладення власних думок під час написання есе з правової проблематики.

Підсумкова оцінка, як показник результатів вивчення навчальної дисципліни, складається із сумарної кількості балів за поточне оцінювання – **50 балів** та підсумкового модуль – контролю (залік) – **50 балів,** за **100-бальною університетською шкалою.**

Розподіл балів, які отримують здобувачі

Поточне оцінювання (*аудиторна та самостійна робота*)									Кількість балів (залікова робота)	Сумарна к-ть балів
Змістовий модуль №1				Змістовий модуль № 2						
Т1	Т2	Т3	Т4	Т6	Т7	Т8	Т9	Т10	50	100
5	5	5	5	5	5	5	5	5		

Т1, Т2 ... Т9 – теми змістових модулів

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Оцінка за національною шкалою	**Оцінка за шкалою ЄКТС**	
	Оцінки (бали)	**Пояснення за розширеною шкалою**
Відмінно	A (90-100)	відмінно
Добре	B (80-89)	дуже добре
	C (70-79)	добре
Задовільно	D (60-69)	задовільно
	E (50-59)	достатньо
Незадовільно	Fx (35-49)	(незадовільно) з можливістю повторного складання
	F(1-34)	(незадовільно) з обов'язковим самостійним повторним опрацюванням освітнього компонента до перескладання

Перелік питань для самоконтролю та підсумкового контролю навчальних досягнень здобувачів

1. Теоретичні підходи до поняття «припинення», «розірвання», звільнення»;
2. Поняття і сутність розірвання трудового договору з ініціативи працівника;
3. Порядок і процедура розірвання трудового договору з ініціативи працівника;
4. Специфіка розірвання трудового договору з ініціативи працівника у випадку невиконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору;
5. Припинення трудового договору у зв'язку зі смертю працівника.
6. Поняття і сутність розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;
7. Порядок і процедура розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;

8. Специфіка розірвання трудового договору у випадках змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;
9. Специфіка підстав розірвання трудового договору у випадках виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи;
10. Специфіка розірвання трудового договору у випадках нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, при певному захворюванні;
11. Специфіка розірвання трудового договору у випадках поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
12. Специфіка розірвання трудового договору у випадках призову або мобілізації власника - фізичної особи під час особливого періоду;
13. Специфіка розірвання трудового договору у випадках встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування.
14. Поняття і сутність розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;
15. Специфіка розірвання трудового договору у випадках систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення
16. Специфіка розірвання трудового договору у випадках прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;
17. Специфіка розірвання трудового договору у випадках появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп’яніння;
18. Специфіка розірвання трудового договору у випадках вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.
19. Специфіка розірвання трудового договору у випадках одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації;
20. Специфіка розірвання трудового договору у випадках винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати;
21. Специфіка розірвання трудового договору у випадках винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;
22. Специфіка розірвання трудового договору у випадках перебування всупереч вимогам Закону «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи;
23. Специфіка розірвання трудового договору у випадках припинення повноважень посадових осіб.
24. Природа гарантій, що надаються працівникам у випадках розірвання трудового договору з ініціативи працівника і роботодавця;
25. Підстави надання гарантій, що надаються працівникам у випадках розірвання трудового договору з ініціативи працівника і роботодавця.
26. Аналіз судової практики у з’ясуванні особливостей і процедури звільнення за ініціативою працівника;
27. Аналіз судової практики у з’ясуванні особливостей і процедури дисциплінарних звільнень;
28. Аналіз судової практики у з’ясуванні особливостей і процедури звільнень за ініціативою роботодавця, що не обумовлені винними діями працівника.

29. Знайдіть оціночні поняття та розкрийте їх вплив на вирішення трудових спорів при звільненні працівників за ст. ст.40, 41КЗпП України.
30. Працівника прийнято на роботу, де він пропрацював два тижні, а потім зник. На дзвінки не відповідає. Як бути із звільненням та його оплатою праці? Чи можливо звільнити працівника через тривалу непрацездатність?
31. Як правильно звільнити працівницю, яка знаходиться в декретній відпустці у зв'язку з ліквідацією ФОП?
32. ФОП за власною ініціативою вирішила припинити свою діяльність. З якого моменту процедура припинення ФОП буде вважатися закінченою?
33. На даний час підприємство не працює. Чи може працівник звільнитись за власним бажанням? Як на період неплатоспроможності підприємству не нести витрати за цим працівником?
34. Під час відпустки працівниці для догляду за дитиною до трьох років, ТОВ припинило діяльність. Ліквідації ще не було. Як звільнити таку працівницю?

Зарахування результатів неформальної освіти

Якщо здобувач освіти отримав знання окрім формальної освіти у неформальній/інформальній освіті, зарахування результатів навчання здійснюється згідно положення про «Порядок визнання у Чернівецькому національному університеті імені Юрія Федьковича результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти» та рішення кафедри (на основі аргументування викладача, що тематика семінарів, вебінарів, воркшопів, тренінгів, у яких взяв участь здобувач підтверджується сертифікатом, програмою, а також відповідає змісту навчальної дисципліни (окремій темі або змістовому модулю тощо).

За підсумками оцінювання визнавати результати неформального навчання що за тематикою, обсягом вивчення та змістом відповідають навчальній дисципліні «Правові аспекти звільнення працівників» в цілому, окремому її розділу, темі (темам), індивідуальному завданню, які передбачені робочою програмою (силабусом) цієї дисципліни.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна

1. Корнєєв Ю. В. Трудове право України: навчальний посібник / Ю. В. Корнєєв. Київ: Видавництво «Центр учбової літератури», 2025. 218 с.
2. Назарчук О. М. Трудове право [Електронний ресурс]: навчальний посібник. Київ: КНЕУ, 2025. 230 с.
3. Чернега В. М. Трудове право (національне, міжнародне, зарубіжне, порівняльне) та правові форми врегулювання трудових спорів: підручник / Віталій Чернега: Хмельн.. ун-т управл. та права ім. Леоніда Юзькова. Київ: Ліра-К, 2025. 567 с.

Допоміжна

1. Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників: монографія. Львів: Львівський національний університет імені Івана Франка, 2021.440с.
2. Вавженчук С. Поновлення на роботі в разі незаконного звільнення або переведення як захід захисту трудових прав. Підприємництво, господарство і право. № 1. 2021. С. 88-92.
3. Гетьманцева Н.Д., Вакарюк Л.В., Орловський О.Я., Процьків Н.М. Трудові спори : навч.-метод. посіб. Чернівці : Чернівец. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2026. 192 с
4. Глущенко М.П. Захист прав працівників у випадку призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету.* Серія «Право». 2022. Вип. 74. Ч. 1. С. 176-182. https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.74.30.
5. Кондратенко Б. Забезпечення стабільності трудових відносин під час воєнного стану: практичні аспекти, пропозиції змін до законодавства. Науковий вісник Дніпровського державного університету внутрішніх справ. 2026. № 1 (140). С. 297-303 URL: https://er.dduvs.edu.ua/bitstream/123456789/16953/1/13.pdf

6. Кузьменко Г. Сучасні правові аспекти встановлення факту наявності трудових відносин в Україні. *Проблеми сучасних трансформацій.* Серія: Право, публічне управління та адміністрування. 2022. № 5. URL: https://doi.org/10.54929/2786-5746-2022-5-01-05.
7. Менів Л.Д. Звільнення за прогул без поважної причини у період дії воєнного стану: судова практика. Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство». Випуск N2, 2026, частина 1.С.460-466. URL: https://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/357415/343314
8. Луценко О. Є. Співвідношення повної та часткової професійної кваліфікації в аспекті розірвання трудового договору за недостатньою кваліфікацією працівника. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету, 2026. Серія ПРАВО. Випуск 93: частина 2 С.176-183. URL: https://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/355205/341240
9. Максимов О.М., Бондар О.С. Правове регулювання припинення трудового договору з ініціативи роботодавця. Юридичний науковий електронний журнал. №5. 2022. С.310-312. URL: http://www.lsej.org.ua/5_2022/71.pdf
10. Максименко Н.В., Одінцов К.Ю., Заїчко Ю.А. Аналіз особливостей звільнення працівника-колаборанта роботодавцем у період введення воєнного стану. Юридичний науковий електронний журнал. №1. 2024. URL:http://www.lsej.org.ua/1_2024/59.pdf
11. Мельник В. Особливості захисту трудових прав окремих категорій працівників у судовому порядку. Підприємництво, господарство і право: № 2 2020. С. 155-159.
12. Панченко О. І. Відшкодування моральної шкоди працівнику, заподіяної внаслідок незаконного звільнення. ScienceRise: Juridical Science. 2023. No 2(24). С. 17–24. DOI: https://doi.org/10.15587/2523-4153.2023.2834195.
13. Рим О.М. Щодо проблеми припинення трудових відносин з педагогами за анти державницькі дії та висловлювання. Юридичний науковий електронний журнал. № 1 /2023. С.200-206. URL: sej.org.ua/1_2023/47.pdf
14. Россолов В. В. Відшкодування моральної шкоди у трудовому праві –важлива гарантія захисту прав працівників. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.2024. Вип. 83, ч. 2. С. 29–33.
15. Тарнавська М.І. Концепції (доктрини) Верховного Суду, сформульовані у трудових спорах. Юридичний науковий електронний журнал.№11. 2023. С. 233-235. URL: http://www.lsej.org.ua/11_2023/54.pdf
16. Цюпа С. В. Компенсація за час вимушеного прогулу: еволюція судової практики та нові підходи у реформованому трудовому законодавстві. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2026. Т. 5, No 93. С. 503–508. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.93.5.667.
17. Циганенко С. В Оновні фактори, що сприяють порушенню трудових прав творчих працівників. Актуальні проблеми права: теоріяі практика No2 (52), 2026. С.357-368.. URL: https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/1327/1279
18. Шумило М.М. Трудові відносини на цифрових платформах: складнощі унормування та проблеми правозастосування. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. С. 195-252.
19. Шипович В. Трудові спори під час війни: актуальна практика та позиції Верховного Суду. Верховний Суд. URL: https://court.gov.ua/storage/portal/supreme/prezentacii_2025/trydovi_sporu.pdf
20. Шинкатр Т. Ш, андрушко І.П. Юридичні аспекти компенсацій та відшкодувань у разі незаконного звільнення. Український політико правовий дискурс. 2026. URL: https://ppdnz.com.ua/index.php/home/article/view/660/557

Інформаційні ресурси:

1. Сайт Верховної ради : https://zakon.rada.gov.ua/laws
2. Сайт Суду ЄС: https://curia.europa.eu/jcms/jcms/index.html

3. Сайт Європейського суду з прав людини: https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=applicants/ukr&c
4. Сайт Конституційного Суду України: http://www.ccu.gov.ua/
5. Сайт Верховного Суду України: http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/0f52cc24b9e221d7c2257b1e0049a502
6. Сайт Міністерства юстиції України: https://minjust.gov.ua/
7. Сайт Міністерства соціальної політики України: https://www.msp.gov.ua/content/dp-informaciynoobchislyuvalniy-centr.html
8. Сайт Всеукраїнської асоціації кадровиків України: https://www.kadrovik.ua/
9. Сайт Державної служби зайнятості: ttp://www.dcz.gov.ua
10. Єдиний державний реєстр судових рішень України http://reyestr.court.gov.ua/

Політика академічної доброчесності

Дотримання політики щодо академічної доброчесності учасниками освітнього процесу при вивченні освітнього компонента регламентовано чинними документами ЧНУ:

- «Кодекс академічної доброчесності та етики Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича» https://www.chnu.edu.ua/universytet/normatyvni-dokumenty/kodeks-akademichnoidobrochesnosti-ta-etyky-chernivetskoho-natsionalnoho-universytetu-imeni-yuriiafedkovycha/

- «Положення про виявлення та запобігання академічного плагіату у Чернівецькому національному університеті імені Юрія Федьковича» https://www.chnu.edu.ua/universytet/normatyvni-dokumenty/polozhennia-pro-vyiavlennia-tazapobihannia-akademichnomu-plahiatu-u-chernivetskomu-natsionalnomu-universyteti-imeniyuriia-fedkovycha/

- «Політика використання штучного інтелекту в Чернівецькому національному університету імені Юрія Федьковича» https://www.chnu.edu.ua/universytet/normatyvnidokumenty/polityka-vykorystannia-shtuchnoho-intelektu-v-chernivetskomu-natsionalnomuuniversyteti-imeni-yuriia-fedkovycha-zi-zminamy-zatverdzhenymy-vchenoiu-radoiu-chnuimeni-yuriia-fedkovycha/

Використання здобувачами освіти інструментів штучного інтелекту (ШІ) під час виконання навчальних завдань:

- допускається за умови дотримання принципів академічної доброчесності (здобувач освіти несе відповідальність за зміст, достовірність і результати поданої роботи, а у разі використання ШІ зобов'язаний зазначити факт і спосіб його застосування);
- не допускається використання ШІ як заміни самостійного виконання завдань або з метою порушення вимог академічної доброчесності;
- додаткові обмеження чи вимоги щодо використання ШІ можуть визначатися викладачем в освітньому процесі для конкретних видів навчальної діяльності відповідно до особливостей дисципліни.