**Задача для дискусії студентам ВНД «Захист трудових прав працівників»**

 **22.03.2018 року**

1 грудня 2018 року Кравчук домовився із керівником підприємства про прийняття його на роботу слюсарем 3-го розряду із відрядною системою оплати праці. Через п’ять днів керівник підприємства підписав наказ про прийняття його на роботу з 15 грудня 2018 року, а працівником відділу кадрів були внесені відповідні записи до його трудової книжки та надіслано у ДФС повідомлення про прийняття його на роботу.

Вийшовши на роботу, Кравчук довідався, що 10 грудня підприємство очолив новий керівник, який вніс зміни до наказу про прийняття його на роботу. Зокрема, у новій редакції наказу йшлося про прийняття Кравчука на роботу з 26 грудня 2018 року, встановлення йому погодинної оплати праці та місячний термін випробування. Окрім цього, до завершення випробовування заробітна плата буде виплачуватись у розмірі 50% від передбаченої трудовим договором.

Такі зміни у наказі новий керівник пояснив необхідністю економії коштів підприємства та бажанням з’ясувати рівень професійної придатності Кравчука до виконання дорученої йому роботи, а у випадку його відмови – наказ про прийняття буде скасовано, а він вважатиметься таким, що не був прийнятим на роботу.

Кравчук погодився із новою датою прийняття на роботу, однак не бажав працювати з новими умовами праці.

Чи є за умовами задачі порушення законодавства України? Виступіть у ролі представників керівника підприємства та Кравчука.