

**Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України**  
**Тернопільський національний економічний університет**  
**Юридичний факультет**  
**Кафедра цивільного права і процесу**

**Ястреб Руслан Валентинович**

**РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ**  
**РОБОТОДАВЦЯ ЯК ПІДСТАВА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ**  
**ВІДНОСИН**

**Спеціальність 7.03040101 – Правознавство**

**Дипломна робота за освітньо-кваліфікаційним рівнем «спеціаліст»**

**Студент групи ПРЦзс – 54**  
**Р.В. Ястреб**

\_\_\_\_\_  
(підпис)

**Науковий керівник:**

**к.ю.н., доцент**

**В.М. Слома** \_\_\_\_\_

(підпис)

**Дипломну роботу допущено**  
**до захисту**

**«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2012 р.**

**Завідувач кафедри цивільного**  
**права і процесу**

**к.ю.н., доцент**

**В.М. Слома** \_\_\_\_\_

(підпис)

**Тернопіль - 2012**

## ЗМІСТ

<b>Вступ</b>	4
<b>Розділ 1. Поняття та класифікація підстав припинення трудового договору</b>	7
Висновки до Розділу 1	17
<b>Розділ 2. Підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця</b>	18
2.1. Загальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця	18
2.2. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника	49
Висновки до Розділу 2	59
<b>Розділ 3. Правове регулювання порядку припинення трудового договору</b>	60
Висновки до Розділу 3	71
<b>Висновки</b>	73
<b>Перелік використаних джерел</b>	76
<b>Додатки</b>	82

## АНОТАЦІЯ

Ястреб Р.В. Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. – Рукопис.

Дослідження на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня «спеціаліст» за спеціальністю 7.03040101 – правознавство. – Тернопільський національний економічний університет, Тернопіль, 2012.

У роботі розглянуті поняття та підстави припинення трудового договору. Особливу увагу присвячено правовому регулюванню розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. У дипломній роботі охарактеризовано загальні та спеціальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

## ANNOTATION

Yastreb R.V. The legal adjusting of dissolution of labour contract is on initiative of employer. it is Manuscript.

Research on education and qualification of «specialist» in the field 7.03040101 - Jurisprudence. - Ternopil National Economic University, Ternopil, 2012.

In process the considered concepts and grounds of stopping of labour contract. The special attention is sanctified to the legal adjusting of dissolution of labour contract on initiative of employer. In diploma work the general and special grounds of dissolution of labour contract are described on initiative of employer.

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Україна визнана соціальною державою, політика якої спрямована на вільний розвиток особистості, на створення умов, які забезпечують достатній життєвий рівень. Тому в галузі трудових відносин однією з головних функцій трудового права стає закріплення, забезпечення та захист прав та інтересів людини у сфері праці.

Норми трудового права покликані відіграти суттєву роль у формуванні нових соціально-економічних відносин, адекватних до ринкової економіки. Сучасне законодавство про працю ще не повною мірою відповідає реаліям, потребам практики, чимало його інститутів підлягають ряду змін.

Останнім часом увагу науковців привертають питання, пов'язані із забезпеченням найбільш ефективної реалізації конституційних прав громадян, у тому числі права на працю. Конституція України наголошує на добровільному, а, отже, договірному способі його втілення. Чинний КЗпП України у ст. 2 визначає єдиний спосіб реалізації права на працю – укладення трудового договору.

Трудовий договір, залишаючись основною організаційно-правовою формою залучення громадян до праці, виступає найоптимальнішим способом узгодження інтересів працівників і роботодавця.

Варто зазначити, що важливою гарантією права на працю є те, що трудовий договір з працівником з ініціативи роботодавця може бути розірвано лише за наявності підстав, передбачених законодавством України, і з додержанням встановлених законом гарантій права на працю. Спільним для всіх підстав є додержання роботодавцем встановлених обмежень на звільнення і порядку його проведення.

Існуючі норми про вивільнення працівників у основному були прийняті до внесення істотних змін і доповнень у законодавство про працю. Особливе значення для вдосконалення правового регулювання відносин у галузі праці

при переході України до ринкової економіки й захисту трудових прав громадян від незаконного вивільнення, зокрема, мало прийняття таких важливих законодавчих актів, як ЗУ «Про зайнятість населення», ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» тощо.

**Мета і завдання.** Метою дипломної роботи є дослідження проблем, пов'язаних з підставами та порядком розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

Визначена мета передбачає постановку та вирішення наступних основних завдань:

- аналіз та узагальнення наявних наукових досліджень з даної проблематики;
- загальна характеристика та види підстав припинення трудового договору;
- розкриття спеціальних підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;
- дослідження питань щодо оформлення припинення трудового договору.

**Об'єктом дослідження** є правові відносини, які виникають в процесі розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

**Предметом дослідження** є нормативні акти, які регулюють підстави та порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, а також наукова література.

**Методи дипломної роботи.** Методологічну основу дипломної роботи складають загальнонаукові, філософські та спеціальні методи, які використовуються у правових дослідженнях: порівняльно-правовий, формально-юридичний, системний, моделювання та інші. Зокрема, використання формально-логічного методу дозволило з'ясувати зміст правових норм, що регулюють відносини, які виникають при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця.

**Теоретична база дипломної роботи.** Питання припинення трудових правовідносин, зокрема, розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, завжди знаходились у центрі уваги правознавців. Різні аспекти правового регулювання підстав звільнення працюючих досліджували такі вчені, як М.Г. Александров, М.Й. Бару, В.В. Жернаков, І.В. Зуб, І.А. Іоннікова, Д.О. Карпенко, І.Я. Кисельов, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиць, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, З.К. Симорот, О.В. Смирнов, Б.С. Стичинський та інші.

**Наукова новизна одержаних результатів.** Дипломна робота є комплексним дослідженням теоретичного характеру, присвяченим правовому регулюванню розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

**Положення, які виносяться на захист:**

1. Ч. 2 ст. 49-2 КЗпП України передбачає обов'язкове попередження працівника про наступне звільнення не пізніше ніж за два місяці. Проте не передбачає форму такого попередження. Тому у законодавстві доцільно передбачити обов'язкову письмову форму попередження працівника про майбутнє вивільнення.

2. За наявності у працівників переважного права на залишення на роботі з рівної кількості підстав переважне право має той із них, підстава якого названа у статті раніше.

**Теоретичне значення результатів дослідження** полягає в тому, що вони можуть бути використані як основа для подальших досліджень з даної проблематики.

**Практичне значення результатів дослідження** полягає в тому, що висновки, зроблені у роботі, можуть бути використані у правозастосовчій діяльності при розірванні договорів з ініціативи роботодавця.

**Структура дипломної роботи.** Дипломна робота складається із вступу, трьох розділів, що містять два підрозділи, висновків, переліку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг роботи становить 85 сторінок.

## РОЗДІЛ 1

### ПОНЯТТЯ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ ПІДСТАВ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Право на працю, як основне право людини й громадянина, припускає свободу використання цього права, можливість безперешкодного розірвання трудового договору працівником і, разом з тим, припускає встановлену державою систему надійних гарантій від свавільного порушення цього права, одним із елементів якої є судовий захист права на працю.

Відповідно до ст. 4 Конвенції МОП «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» № 158 трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо немає законних підстав для такого припинення, пов'язаних зі здібностями або поведінкою працівника або викликаних виробничою необхідністю підприємства, установи або служби [2].

Трудове законодавство України та правнича наука використовують різні терміни для позначення припинення трудових правовідносин. При цьому загалом припинення трудових правовідносин пов'язане з припиненням трудового договору. І хоча за своїм змістовним наповненням це відмінні між собою явища, адже припинення трудового договору є юридичним фактом, що виступає підставою для припинення трудових правовідносин, у літературі ці два терміни нерідко ототожнюються [46, 218].

Під припиненням трудового договору слід розуміти акт припинення трудових правовідносин працівника з власником або уповноваженим ним органом.

Термін «припинення трудового договору» є найбільш широким за обсягом і охоплює всі випадки закінчення дії трудового договору, в тому числі за угодою сторін, внаслідок вибуття зі складу підприємства у зв'язку зі смертю та ін.

Розірвання трудового договору стосується лише випадків, коли трудовий

договір припиняється з ініціативи будь-якої з його сторін.

Звільнення – термін, якому відповідає процедура технічного оформлення вже припинених трудових відносин. Проте термін «звільнення» застосовується також до всіх випадків припинення трудового договору.

У законодавстві вживається також термін «відсторонення від роботи». Однак воно на відміну від припинення трудових правовідносин не припиняє останніх. Працівник продовжує перебувати з роботодавцем у трудових правовідносинах, хоча і не виконує роботи, оскільки до неї не допускається. Відсторонення працівника від роботи є тимчасовим і допускається лише у випадках, передбачених законодавством.

Припинення трудового договору є правомірним лише за таких умов:

- 1) з передбачених у законі підстав припинення трудового договору;
- 2) з дотриманням певного порядку звільнення з конкретної підстави;
- 3) є юридичний факт щодо припинення трудових правовідносин (розпорядження власника, заява працівника, відповідний акт третьої сторони — суду, військкомату) [28, 69-70].

Підставами припинення трудового договору є обставини, які визначаються законом як юридичні факти для припинення трудового договору. Трудове законодавство України передбачає загальні підстави припинення трудового договору (ст. 36 КЗпП України). Слід зауважити, що дана стаття містить низку підстав, які передбачені в інших статтях КЗпП України (наприклад, ст. ст. 38, 40, 41 КЗпП України), на котрі й слід робити посилання у наказі про звільнення й у трудовій книжці працівника. Для деяких категорій працівників у спеціальних законах встановлено ряд додаткових підстав для звільнення.

При звільненні працівника в трудову книжку повинні вноситися записи про причини (підстави) звільнення відповідно до формулювання їх у законодавстві та з посиланням на відповідну статтю, пункт закону.

Ч 3 ст. 36 КЗпП України передбачає: «У разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу,



виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України)» [3].

Тобто, зміна власника не тягне за собою обов'язкового звільнення працівників. Таке може статися лише у разі, якщо новий власник буде провадити скорочення чисельності працівників або скорочення штату працівників. При цьому слід наголосити на нових положеннях КЗпП України.

Законом України від 5 квітня 2001 р. № 2343 внесено зміни до статті 49-4 КЗпП, згідно якими ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після завчасного надання професійним спілкам інформації з цього питання, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. Власник або уповноважений ним орган не пізніше як за три місяці з часу прийняття рішення проводить консультації з професійними спілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення. Професійні спілки, у свою чергу, мають право вносити пропозиції відповідним органам про перенесення строків або тимчасове припинення чи скасування заходів, пов'язаних з вивільненням працівників [29, 282].

Від дня прийняття рішення про приватизацію підприємства розірвання трудового договору з ініціативи власника не допускається, за винятком звільнення за п. 6 ст. 40 КЗпП України (поновлення працівника, який раніше виконував цю роботу) або здійснення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення на підставі п.п. 3, 4, 7, 8 ст. 40 і ст. 41 КЗпП України.

Не допускається звільнення працівника приватизованого підприємства з ініціативи нового власника або уповноваженого ним органу протягом 6 місяців

від дня переходу до нього права.

Загальні підстави припинення трудового договору передбачені у ст. 36 КЗпП України, а саме:

- 1) угода сторін;
- 2) закінчення строку, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;
- 3) призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу;
- 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст. 38, 39), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (ст. 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (ст. 45);
- 5) переведення працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;
- 6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;
- 7) набуття чинності вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження і відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;
- 8) підстави, передбачені контрактом.

Варто зазначити, що всі підстави припинення трудового договору можна класифікувати залежно від двох критеріїв:

- 1) виду юридичного факту, який є причиною припинення;
- 2) волевиявлення яких саме суб'єктів спричинило припинення трудового договору.

За першим критерієм розрізняється припинення трудового договору у зв'язку з певними подіями (закінчення строку договору, смерть працівника), а за другим — у зв'язку з певними юридичними діями: взаємним волевиявленням

сторін; ініціативою працівника; ініціативою власника або уповноваженого ним органу; ініціативою третіх осіб, які не є стороною трудового договору; порушенням правил прийняття на роботу.

Припинення трудового договору в зв'язку з певними подіями має місце при закінченні строку трудового договору (п. 2 ст. 36 КЗпП України) і у зв'язку зі смертю працівника.

За першою підставою можуть припинятися трудові договори, укладені на певний строк, а також на час виконання певної роботи. Це правило стосується також тимчасових, сезонних працівників і тих, які працюють за контрактом.

Істотним є те, що сам факт закінчення строку не припиняє трудового договору, якщо працівник і далі продовжує працювати, а власник не заперечує проти цього. Для припинення договору необхідний відповідний акт хоча б однієї зі сторін — заява працівника, розпорядження власника, яким висловлюється бажання припинити трудові відносини.

Якщо із закінченням строку договору трудові відносини фактично продовжуються і жодна зі сторін не вимагає його припинення, то трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк.

Законом України від 19 січня 1995 р. КЗпП України було доповнено ст. 39-1, згідно з якою трудові договори, які були переукладені один або кілька разів, вважаються такими, що укладені на невизначений термін. Це положення не поширюється на випадки, коли строкова форма трудового договору передбачена законодавчими актами і в інших випадках, передбачених ч. 2 ст. 23 КЗпП України.

Необхідно врахувати, ще при звільненні за п. 2 ст. 36 КЗпП певних категорій працівників власник зобов'язаний забезпечити їх обов'язкове працевлаштування. Це стосується вагітних жінок і жінок, котрі мають дітей у віці до 3 років (або до 6 років, якщо дитина за медичним висновком вимагає домашнього догляду), одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда. Власник зобов'язаний запропонувати такий жінці роботу на тому ж або на іншому підприємстві. Ці гарантії, передбачені ч. 3 ст. 184

КЗпП України, поширюються і на випадки звільнення у зв'язку із закінченням строку договору вказаних працівників, якщо вони були прийняті за строковим трудовим договором.

При припиненні трудового договору в зв'язку зі смертю працівника власник зобов'язаний видати наказ про виключення працівника з облікового складу підприємства.

Варто звернути увагу на випадки припинення трудового договору у зв'язку з певними юридичними діями.

Так, будь-який трудовий договір може бути припинений за угодою обох сторін трудового договору. При цьому ініціатива може виходити як від працівника, так і від власника. Якщо інша сторона погоджується з висловленою пропозицією, то вважається, що сторони досягли угоди про припинення трудового договору, і працівник звільняється з роботи.

Закон не встановлює форми угоди сторін про припинення трудового договору. Тому така угода може бути вираженою як в усній, так і письмовій формі. Більш доцільною є письмова форма, оскільки вона є достовірним фактом досягнення угоди між сторонами [37, 140].

Як правило, ця підстава застосовується при достроковому припиненні трудових договорів, укладених на певний строк або на час виконання певної роботи. Однак з цієї підстави може бути припинений і трудовий договір на невизначений строк. День припинення роботи визначається сторонами. При цьому не потрібне погодження з будь-якими органами, за винятком звільнення неповнолітніх до 18 років, яке проводиться з відома служби у справах неповнолітніх. При звільненні за угодою сторін не потрібне попередження від працівника за 2 тижні, як це передбачено при звільненні за власним бажанням. Звільнення проводиться за п. 1 ст. 36 КЗпП України з відповідним записом у трудовій книжці.

Разом з тим Пленум Верховного Суду України в п. 8 своєї постанови від 6 листопада 1992 р. роз'яснив, що за домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про

припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП (за згодою сторін) договір припиняється в строк, визначений сторонами. Анулювання такої домовленості може мати місце лише за взаємної угоди про це власника або уповноваженого ним органу і працівника [22, 326-344].

Сама по собі згода власника або уповноваженого ним органу задовольнити прохання працівника про звільнення до закінчення строку попередження не означає, що трудовий договір припинено за п. 1 ст. 36 КЗпП України, якщо не було домовленості сторін спеціально про цю підставу припинення трудового договору. В останньому випадку звільнення вважається проведеним з ініціативи працівника (ст. 38 КЗпП України).

Звільнення працівника за п. 3 ст. 36 КЗпП України проводиться не лише у випадку призову працівника на строкову військову службу, а також і у випадку вступу працівника на військову службу за контрактом, вступу на навчання до військового навчального закладу, направлення на проходження альтернативної (невійськової) служби.

Підставою для звільнення є відповідний документ, виданий військовим комісаріатом, на вимогу якого власник зобов'язаний негайно звільнити працівника, який призивається на військову службу.

Особи, які направляються на альтернативну невійськову службу, відповідно до ст. 15 ЗУ «Про альтернативну (невійськову) службу» [14] укладають письмовий строковий трудовий договір з підприємством, на якому така служба проходить. Тому трудовий договір з попереднім роботодавцем має бути припинено, працівника звільнено і видано йому трудову книжку, належно оформлену.

У п. 5 ст. 36 КЗпП України передбачено дві підстави для припинення трудового договору: переведення працівника за його згодою на інше підприємство та перехід на виборну посаду.

Порядок переведення передбачає дотримання таких умов:

1) наявність заяви працівника з проханням про переведення на інше підприємство;

2) згода на таке переведення власника підприємства, на якому працює працівник;

3) згода на переведення власника підприємства, на яке переводиться працівник.

Отже, переведення працівника за його згодою на інше підприємство є однією з підстав припинення трудового договору. При цьому не має значення за чиєю ініціативою здійснюється таке переведення. Необхідними умовами є лише наявність згоди працівника на таке переведення та взаємне погодження переведення між роботодавцями за старим і новим місцем роботи. У наказі роботодавця за місцем роботи обов'язково зазначається про припинення трудового договору у зв'язку з переведенням працівника із зазначенням підприємства, куди він переводиться.

Перехід працівника на виборну посаду вважається підставою для припинення трудового договору лише у тому випадку, коли він обраний на цю посаду у встановленому законом порядку. Тут важливо, щоб умовою зайняття відповідної посади було передбачено проведення виборів [53, 224-225].

Працівник може займати виборну посаду в державних органах, кооперативних чи громадських організаціях. Ця громадська організація, наприклад профспілкова, може діяти і на даному підприємстві, в установі, організації. Якщо виборна посада є оплачуваною, то працівник стає штатним працівником цієї громадської організації. Тому він підлягає звільненню з виконуваної роботи у зв'язку з тим, що зобов'язаний виконувати роботу за посадою, на яку обраний. Ця посада стає для працівника основною, тому в окремих випадках працівник може не припиняти трудові відносини, змінити трудовий договір і виконувати частину попередньої роботи за сумісництвом за правилами, що встановлені для сумісництва.

Дві самостійні підстави припинення трудового договору містить і п. 6 ст. 36 КЗпП України. Перша стосується випадків, коли підприємство або його структурний підрозділ, де працює за трудовим договором працівник, переводиться в іншу місцевість. Іншою місцевістю вважається інший населений

пункт. У разі відмови працівника від переведення разом з підприємством працівник може бути звільнений за п. 6 ст. 36 КЗпП України. Закон не передбачає вимоги щодо спеціального попередження працівника в такому випадку. Разом з тим є підстави вважати, що роботодавець повинен зробити таке попередження письмово. У КЗпП необхідно врегулювати цю процедуру належним чином. Не можна не помітити, що зміна підприємством свого місцезнаходження, по суті, є одним із випадків зміни істотних умов трудового договору. Законодавець виділив таку зміну в окремий вид. Очевидно, що тут мають бути застосовані правила ч. 3 ст. 32 КЗпП України - працівника необхідно попередити про зміни за 2 місяці.

Мова йде про об'єктивні зміни в організації виробництва і праці на підприємстві, а не про зміни, викликані суб'єктивним ставленням роботодавця до працівника. Останні є незаконними, і якщо в подальшому суд встановить такий факт, працівника буде поновлено на роботі. Слід зазначити, що одним з випадків зміни умов праці є запровадження контрактної форми трудового договору щодо конкретної категорії працівників. Як уже зазначалося, сфера укладення контракту визначається законодавством, роботодавець не має права вимагати переоформлення безстрокового трудового договору з працівниками, для яких контракт не є обов'язковим. Але якщо працівник належить до категорії, з якою за законодавством має обов'язково бути укладений контракт, а він від контракту відмовляється, працівник може бути звільнений за п. 6 ст. 36 КЗпП України. Слід пам'ятати про необхідність попередження працівника про перехід на контрактну форму трудового договору за 2 місяці. Якщо в судовому засіданні буде встановлено, що працівник не був попереджений належним чином, суд відповідно змінить дату звільнення з виплатою працівникові середнього заробітку до нової дати звільнення [29, 285-286].

Звільнення з підстави, передбаченої п. 8 ст. 36 КЗпП України матиме місце, якщо в контракті, укладеному згідно з чинним законодавством, сторонами буде передбачено додаткові підстави припинення трудового договору. Ст. 21 КЗпП України дозволяє сторонам передбачити таке. Наприклад,

невиконання сторонами взятих на себе зобов'язань за контрактом та ін. У такому випадку в наказі про звільнення не вказується підстава конкретного контракту, а вказується узагальнена підстава, сформульована у п. 8 ст. 36 КЗпП України. Поряд з тим потрібно зазначити, що трудовий договір із працівниками, з якими укладений контракт, може бути припинений і на інших підставах, передбачених трудовим законодавством (ст. ст. 36, 39, 40, 41 КЗпП України), тобто на загальних умовах.

Згідно з Положенням про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників за два місяці до закінчення строку чинності контракту за угодою сторін його може бути продовжено або укладено на новий строк (п. 24) [19]. При укладенні до контракту можуть бути внесені нові умови. У разі, якщо сторони або одна зі сторін не бажають або не мають можливості продовжити контракт з працівником, доцільно у цей строк — за два місяці до закінчення дії контракту — попередити про це другу сторону. Це дасть змогу працівникові завчасно подбати про іншу роботу, а роботодавцеві — підшукати іншого працівника.

П. 4 ст. 38 КЗпП України передбачено припинення трудового договору з ініціативи працівника (за його власним бажанням). Дана підстава передбачає два варіанти розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк: з поважних і без поважних причин. Працівник має право розірвати будь-який трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за 2 тижні. По закінченні 2 тижнів власник видає наказ про звільнення і зобов'язаний провести розрахунок з працівником та видати йому трудову книжку.

На відміну від вільного розірвання трудового договору на невизначений строк, строковий трудовий договір може бути розірваний на вимогу працівника лише у разі хвороби працівника або інвалідності, що перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником законодавства про працю, колективного або трудового договору та інших поважних причин, передбачених ст. 38 КЗпП України. Залишення працівником роботи за



строковим трудовим договором без поважних причин вважається порушенням трудових обов'язків і може потягти звільнення, але вже з ініціативи власника (ст. 40 КЗпП України), що, звичайно, є небажаним для працівника. Таким чином у законодавстві захищаються стабільність і обов'язковість щодо зобов'язань строкового трудового договору.

### **Висновки до Розділу 1**

Під часі написання першого розділу дипломної роботи автор зробив наступні висновки:

1. Під припиненням трудового договору слід розуміти акт припинення трудових правовідносин працівника з власником або уповноваженим ним органом. Варто зазначити, що припинення трудового договору допускається при дотриманні наступних умов:

- наявність законних підстав для його припинення;
- дотримано встановленого порядку звільнення з роботи.

2. Підставами припинення трудового договору є обставини, які визначаються законом як юридичні факти для припинення трудового договору. Загальні підстави припинення трудового договору передбачені ст. 36 КЗпП України. Разом з тим, для деяких категорій працівників у спеціальних законах встановлено ряд додаткових підстав для звільнення.

## РОЗДІЛ 2

### ПІДСТАВИ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ

#### **2.1. Загальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця**

Трудовий договір, укладений на невизначений термін, а також строковий трудовий договір до закінчення терміну можуть бути розірвані власником з його ініціативи лише на підставах, визначених законом і з дотриманням визначеного в законі порядку.

Загальні підстави для звільнення з ініціативи власника передбачені у ст. 40 КЗпП України. На загальних підставах може бути звільнений будь-який працівник, що працює за трудовим договором. Причому підстави, передбачені у ст. 40 КЗпП України, містять як винні дії працівника (наприклад, п.п. 3, 4, 7, 8 ст. 40), так і ті, в яких вини працівника немає (наприклад, звільнення за п. 1, 2, 5, 6 ст. 40).

П. 1 ст. 40 КЗпП України передбачає звільнення працівника у разі «зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників».

В умовах формування ринкових відносин набуває все більш широкі масштаби вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, у тому числі передбаченими у п. 1 ст. 40 КЗпП України. Серед причин, які можуть потягти звільнення працівників, практично виділяються дві — ліквідація підприємства і скорочення чисельності або штату працівників.

При ліквідації підприємства відбувається припинення юридичної особи і вона перестає існувати з усіма правами та обов'язками, що їй належать. Сам порядок ліквідації регулюється законодавством та статутом підприємства.

Відповідно до ч. 6 ст. 59 Господарського кодексу України [5] суб'єкт господарювання ліквідується:

- за ініціативою власника чи уповноваженого ним органу, засновників чи їх правонаступників, за рішенням суду;
- у зв'язку із закінченням строку, на який він створювався, чи у разі досягнення мети, заради якої його було створено;
- у разі визнання його в установленому порядку банкрутом, крім випадків, передбачених законом;
- у разі скасування його державної реєстрації у випадках, передбачених законом.

Під реорганізацією розуміють такий спосіб припинення юридичної особи, який передбачає перехід усіх прав і обов'язків до новоутвореної юридичної особи. Відповідно до ст. 104 Цивільного кодексу України [4] реорганізація може відбуватися у таких формах: злиття, приєднання, поділ, виділ, перетворення.

Банкрутство підприємства є однією з причин розірвання трудового договору. Згідно із ЗУ «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» під банкрутством розуміють визнану господарським судом неспроможність боржника відновити свою платоспроможність та задовольнити визнані судом вимоги кредиторів не інакше як через застосування ліквідаційної процедури [9].

Реорганізація і перепрофілювання підприємства, які не впливають на скорочення працівників, не можуть бути підставою для звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП.

Як зазначають Р.З. Лівшиць і Ю.П. Орловський, звільнення через скорочення чисельності або штату працюючих має найбільшу питому вагу в загальному обсязі випадків розірвання трудового договору, оскільки воно безпосередньо пов'язано з формуванням ринкових відносин, реалізацією курсу на усунення збиткових неконкурентоспроможних організацій [54, 130].

Скорочення чисельності працівників полягає у зменшенні кількості

працівників на підприємстві, а під скороченням штатів розуміють зменшення кількості посад, передбачених штатним розкладом [53, 231].

Відповідно до ст. 103 проекту Трудового кодексу України [18] розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у зв'язку із скороченням штату допускається у разі, коли використання праці працівника стає для роботодавця з економічних чи організаційних причин неможливим або недоцільним, у тому числі, якщо працівник не погоджується із запропонованою роботодавцем зміною умов праці, передбачених трудовим договором.

Як зазначає Л.Ю. Величко, трудове законодавство розвинених країн світу досить суворо регламентує обов'язки роботодавців (підприємців) у випадку скорочення ними чисельності або штату працівників. Так, їх першим обов'язком є інформування про це представницьких органів останніх і відповідних державних органів. Зокрема, це передбачено законами Німеччини, Франції, Великобританії, Канади [30, 303].

Право прийняти рішення щодо скорочення штату працівників належить власнику одноосібно. Слід звернути увагу на нові зміни у законодавстві, які врахували вимоги міжнародних стандартів у цьому питанні. Це виявляється в розмежуванні прав і обов'язків роботодавця і профспілок. Профспілки мають певні повноваження щодо забезпечення захисту працівників від безробіття. Ці повноваження визначаються законодавством і колективними договорами та угодами. Роботодавець як власник має право самостійно приймати рішення щодо кількості працівників, скорочення штату. З іншого боку, згідно зі ст. 49-4 КЗпП України та ст. 22 ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [10], передбачено обов'язок роботодавця провести спеціальні консультації з профспілками з цього питання. Профспілки мають право вносити обов'язкові для розгляду пропозиції органам державної влади, органам місцевого самоврядування, роботодавцям, їх об'єднанням про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних з вивільненням працівників.

Крім консультацій з профспілкою, роботодавець зобов'язаний повідомити

про наступне вивільнення працівників державну службу зайнятості, вказуючи підстави і строки вивільнення, найменування професій, спеціальностей, кваліфікації, а також розмір оплати праці, а в десятиденний строк після вивільнення — списки фактично звільнених працівників.

Відповідно до ст. 100 проекту Трудового кодексу України працівник може бути звільнений з роботи не пізніше ніж протягом чотирьох місяців після попередження. Протягом строку попередження працівнику за його бажанням може надаватися вільний від роботи час для самостійного працевлаштування із збереженням заробітної плати, але не більше одного робочого дня на тиждень за домовленістю сторін.

Певні категорії працівників не можуть бути звільнені за п. 1 ст. 40, крім ліквідації підприємства. Це стосується вагітних жінок і жінок, котрі мають дітей віком до 3 років (до 6 років — у випадку, коли дитина потребує домашнього догляду, — ч. 6 ст. 179 КЗпП); одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда (ст. 184 КЗпП). Звільнення з такої підстави працівників молодше 18 років провадиться лише у виняткових випадках і з обов'язковим працевлаштуванням (ст. 198 КЗпП).

Зі змісту ст. 181 ЗУ «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» випливає, що одинокою матір'ю слід вважати жінку, яка не перебуває у шлюбі й у свідоцтві про народження дитини відсутній запис про батька дитини або запис про батька проведено у встановленому порядку за вказівкою матері, а також вдову, котра не одержує на дитину пенсію в разі втрати годувальника чи соціальну пенсію [11].

За п. 1 ст. 40 КЗпП може бути звільнений працівник, який відмовляється з поважних причин укласти договір про повну матеріальну відповідальність; працівник, з яким роботодавець не бажає укласти контракт, тоді як згідно із законодавством на такі посади передбачається обов'язкове укладення контракту.

В умовах економічної кризи і переходу до ринкової економіки розірвання трудового договору у зв'язку із ліквідацією підприємства, установи, організації

і скороченням чисельності або штату працівників є однією із найпоширеніших підстав. При цьому розірвання трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП України допускає вивільнення переважно багатьох працівників одночасно. Тому законодавство встановлює особливий порядок такого вивільнення. Зокрема, розірвання трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП України допускається лише, якщо:

- 1) скорочення чисельності або штату дійсно мало місце;
- 2) звільнення працівника продиктовано інтересами виробництва;
- 3) про наступне вивільнення працівник попереджений за два місяці;
- 4) враховано переважне право працівника на залишення його на роботі;
- 5) роботодавець не може перевести працівника на іншу роботу або він відмовився від такого переведення.

Згідно з п 19 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» власник має право в межах однорідних професій проводити перестановку (перегрупування) працівників і переводити більш кваліфікованих працівників, посади яких скорочено, з їхньої згоди, на інші посади, звільнивши з них менш кваліфікованих працівників. Якщо це право власник не використав, суд не повинен обговорювати питання про доцільність такої перестановки (перегрупування) [22].

Після прийняття загального рішення про скорочення штатів настає етап відбору конкретних працівників для звільнення їх з роботи. При цьому роботодавець має керуватися ст. 42 КЗпП України. Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. Саме високий рівень кваліфікації є першим критерієм, за яким провадиться відбір працівників.

Під «кваліфікацією» розуміють рівень теоретичних і практичних знань з певної професії, спеціальності, який відповідає певному тарифному розряду, класу, категорії, вченому ступеню, званню тощо, встановленому нормативним актом [50, 27]. Так, К. Абжанов вважав, що рівень кваліфікації працівника

визначається в першу чергу продуктивністю його праці, тобто показниками її кількості та якості [25, 119]. Інші вчені стверджували, що кваліфікація – ступінь підготовленості працівника, який дозволяє йому виконувати роботи певного рівня складності належним чином, тобто наявність у працівника необхідних для цього теоретичних знань і практичного досвіду [26, 71].

Щодо продуктивності праці, то вона визначається кількісними та якісними показниками її результатів конкретного працівника за певний період його трудової діяльності. Кваліфікація насамперед залежить від освітнього рівня працівника, трудового стажу, а продуктивність – від особистого його ставлення до виконання трудової функції, добросовісності, старанності у роботі. При однаковому рівні кваліфікації продуктивність праці у різних працівників може бути неоднаковою. Тому, як критерій надання переваг для залишення на роботі до уваги беруться у рівній мірі і кваліфікація працівника, і рівень продуктивності його праці. Як вказує Верховний Суд України у п. 84 Правових позицій щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ, однією з істотних ознак високої продуктивності праці є дисциплінованість працівника. Тому при застосуванні положень ст. 42 КЗпП України щодо переважного права на залишення на роботі при звільненні працівників рівність продуктивності праці має визначатись і з врахуванням наявності у працівника дисциплінарних стягнень [32, 153].

Отже, для вирішення питання, хто з працівників має більш високу кваліфікацію і продуктивність праці, можуть бути використані дані про виконання службових завдань і норм виробітку, про якість роботи, належність до тієї чи іншої кваліфікаційної групи (категорія, класність, тарифний розряд тощо), освіти, дисциплінованість, наявність заохочень і стягнень та інші докази. Причому наявність відповідної освіти не є безумовним доказом більш високої кваліфікації [34, 75].

Лише за рівних умов продуктивності праці й кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається відповідно до переліку, встановленого у ст. 42 КЗпП України, а саме:

- сімейні працівники, за наявності двох і більше утриманців;
- особи, в сім'ях яких немає інших працівників із самостійним заробітком;
- працівники з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві;
- працівники, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва;
- учасники бойових дій, інваліди війни та особи, на яких поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;
- автори винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- працівники, що дістали на даному підприємстві трудове каліцтво або професійне захворювання;
- особи з числа депортованих з України протягом 5 років з часу повернення на постійне місце проживання в Україну;
- працівники з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років від дня звільнення їх зі служби.

Ст. 106 проекту Трудового кодексу України [18] передбачає обов'язки власника щодо запобігання масовим звільненням працівників у зв'язку із скороченням штату, а саме: у разі виникнення загрози масових звільнень працівників у зв'язку із скороченням штату роботодавець для їх запобігання зобов'язаний з урахуванням думки виборного профспілкового органу або вільно обраних працівниками представників (представника) застосувати:

- тимчасове обмеження або припинення прийняття на роботу нових працівників;
- скасування надурочних робіт;
- зупинення роботи окремих структурних підрозділів чи підприємства, установи, організації в цілому з наданням працівникам за їх згодою відпусток без збереження заробітної плати на строк до двох місяців;



- запровадження для працівників окремих структурних підрозділів або всього підприємства, установи, організації режиму неповного робочого часу на строк, що не перевищує шести місяців;
- проведення поступового звільнення працівників у зв'язку із скороченням штату;
- інші передбачені угодами і колективним договором заходи, рекомендовані державною службою зайнятості, а також за результатами консультацій з виборним профспілковим органом або вільно обраними працівниками представниками (представником).

Певні труднощі виникають при застосуванні на практиці ч. 2 ст. 42 КЗпП України, який передбачає переважне право на залишення на роботі осіб, у сім'ї яких немає інших осіб із самостійним заробітком. Автори Науково-практичного коментаря до законодавства України про працю стверджують, що наявність у сім'ї інших осіб із самостійним джерелом доходів, яке не належить до категорії заробітку, наприклад, пенсіонерів, не позбавляє працівника переваги на залишення на роботі [42, 265]. Проте це не завжди є виправданим. Адже в такому випадку переважне право на залишення на роботі може надаватись особам, у сім'ї яких немає інших працівників із самостійним заробітком, але є особи, які займаються підприємницькою діяльністю.

Крім того, при застосуванні ч. 2 ст. 42 КЗпП України виникає питання: або всі складові переліку мають однакову юридичну силу, або їх юридична вага зменшується з початку списку до кінця. А. Фатуєв рекомендує при визначенні категорії працівників, що мають переважне право на залишення на роботі, враховувати черговість їх переліку у відповідній статті Кодексу [57, с. 187]. Інші вчені, на наш погляд, слушно дотримуються протилежної думки і вказують, що при визначенні категорії працівників, які мають переважне право на залишення на роботі, черговість їх перелічення у ч. 2 ст. 42 КЗпП України юридичного значення не має. Протилежний висновок виходив би за межі поняття тлумачення правових норм і означав би, що особа, яка тлумачить правову норму, взяла на себе функції правотворчого органу [42, 265].

Цей перелік осіб не є вичерпним. Законодавство також передбачає переважне право на залишення на роботі при скороченні штату осіб, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною – Героям Соціалістичної Праці та Повним кавалерам ордена Трудової Слави (ЗУ «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні»); осіб, що постраждали від Чорнобильської катастрофи, I і II категорій, та ліквідаторів III категорії (ЗУ «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи»); Героїв Радянського Союзу та Повних кавалерів ордена Слави, а також осіб, нагороджених чотирма та більше медалями «За відвагу» (ЗУ «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»); ветеранів військової служби на роботі, на яку вони були зараховані вперше після звільнення з військової служби при скороченні чисельності або штату працівників (ЗУ «Про статус ветеранів військової служби та їх соціальний захист»).

Про майбутнє вивільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП України працівників попереджають персонально не пізніше ніж за 2 місяці. На практиці виникають питання щодо форми такого попередження. І хоча закон не містить чіткої вказівки з цього приводу, доцільно, на нашу думку, таке попередження викласти у письмовій формі, про що слід внести відповідні доповнення до чинного КЗпП України.

Попередження про майбутнє звільнення може бути зроблене і раніше, ніж за два місяці. Завчасне попередження працівників про наступне вивільнення, з одного боку, надає останнім додатковий термін для пошуку підходящої роботи. Проте, на думку І. Іоннікової, з іншого боку, таке необмежене строком завчасне попередження не сприяє інтересам працівника, оскільки останній не може знати, яке саме рішення прийме роботодавець щодо розірвання трудового договору, чи варто підшукувати собі іншу роботу і який для цього термін роботодавець йому надає [34, 73].

Одночасно з попередженням про звільнення власник або уповноважений ним орган зобов'язаний запропонувати працівникові іншу роботу на тому ж

підприємстві, в установі, організації. У разі відсутності роботи, а також відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, працівник звертається за допомогою до органу з працевлаштування або працевлаштовується самостійно. Одночасно власник доводить до відома органу з працевлаштування про майбутнє вивільнення працівника із зазначенням професії, спеціальності, кваліфікації і розміру оплати праці.

Працівник, звільнений за п. 1 ст. 40 КЗпП України (крім ліквідації підприємства), протягом одного року має право на укладення трудового договору в разі повторного прийняття на роботу, якщо власник проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації (ст. 42-1 КЗпП України).

Розірвання трудового договору з ініціативи власника можливе і при виявленні невідповідності працівника посаді або роботі, що виконується, внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці (п. 2 ст. 40 КЗпП України).

Невідповідністю виконуваний роботі вважається нездатність внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я належним чином виконувати доручену роботу. Потрібно звернути увагу на те, що в такій нездатності немає провини працівника і її не можна ототожнювати з винним невиконанням трудових обов'язків. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний довести невідповідність працівника посаді або роботі, що виконується. Доказами мають бути недоліки, помилки в роботі, а також медичний висновок про стійке зниження працездатності працівника, або про те, що дана робота протипоказана йому за станом здоров'я, або що виконання ним трудових обов'язків є небезпечним для оточення.

Пленум Верховного Суду України роз'яснив, що за цією підставою може бути розірвано трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації або підрозділу в зв'язку з неможливістю забезпечити належну

дисципліну праці у відповідній структурі [22].

Недостатня кваліфікація працівника може виражатися у відсутності у нього необхідних знань і навиків, що виключають можливість нормального виконання обов'язків на конкретній посаді або роботі, і підтверджуватись об'єктивними даними про те, що працівник не виконує і не може виконувати тих функцій, що покладені на нього за трудовим договором.

Для встановлення невідповідності працівника обійманій посаді або виконуваній роботі необхідно керуватися щодо робітників тарифно-кваліфікаційними довідниками, щодо службовців – кваліфікаційними довідниками їх посад. Такі довідники визначають загальні вимоги, що ставляться до даної категорії працівників та коло їх обов'язків [37, 162].

За даною підставою не можна звільнити працівника, у якого відсутній досвід через коротку тривалість виконання роботи. Для молодих спеціалістів власник або уповноважений ним орган зобов'язаний створити умови для набуття необхідного виробничого досвіду.

Відсутність диплому, посвідчення про спеціальну освіту не є доказом невідповідності, якщо наявність диплому не є обов'язковою умовою виконання роботи і працівник належним чином виконує її. Разом з тим є деякі посади, для заміщення яких закон вимагає спеціальної освіти і спеціального рівня кваліфікації (посада лікаря, машиніста, водія, пілота та ін.). З таких посад при позбавленні спеціального диплома (права) працівник може бути звільнений за п. 2 ст. 40 КЗпП України.

У ряді випадків для встановлення відповідності працівника обійманій посаді може проводитись атестація. Такій атестації підлягають працівники науково-дослідних, проектних, проектно-конструкторських організацій, керівні, інженерно-технічні працівники і спеціалісти на підприємствах і в організаціях промисловості, будівництва, сільського господарства, транспорту і зв'язку, педагогічні працівники.

За цією підставою можуть бути звільнені працівники, які за результатами атестації визнані такими, що не відповідають посаді. Україна в останні роки

створила певну нормативно-правову базу з питань атестації працівників. Прийнято, зокрема, такі акти: Положення про проведення атестації працівників керівного складу державних підприємств, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 27 серпня 1999 р. № 1571; Положення про порядок проведення атестації державних службовців, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2000 р. № 1922; Положення про порядок проведення атестації керівних, інженерно-технічних працівників і інших фахівців підприємств і організацій залізничного транспорту України, затверджене наказом Міністерства транспорту України від 16 квітня 1996 р. № 127; Положення про порядок проведення атестації лікарів, затверджене наказом Міністерства охорони здоров'я України від 19 грудня 1997 р. № 359; Положення про атестацію провізорів і фармацевтів, затверджене наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 липня 1998 р. №321; Інструкцію про атестацію службових осіб митних органів України, затверджену наказом Голови Державної митної служби України від 5 березня 1997 р.; Положення про атестацію наукових працівників, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 13 серпня 1999 р. № 1475, та ін.

У частині, не врегульованій законодавством України, порядок проведення атестації керівних, інженерно-технічних працівників, фахівців підприємств і організацій промисловості, будівництва, сільського господарства, транспорту, зв'язку регулюється Положенням, затвердженим постановою Держкомпраці СРСР від 5 жовтня 1973 р. зі змінами і доповненнями від 22 жовтня 1979 р. і від 14 листопада 1986 р.

Обов'язковій атестації підлягають лікарі. Атестація лікарів є необхідним елементом організації трудової діяльності, який забезпечує встановлення відповідності професійної підготовки та оцінку роботи лікаря. За своєю суттю атестація є тим юридичним фактом, який, як правило, спричинює певну зміну трудового договору з лікарем [38, с. 54].

Відмінністю атестації лікарів від інших видів атестації є те, що встановлення лікарю підвищеної кваліфікаційної категорії не спричинює зміни

ані трудової функції, ані основних прав і обов'язків за посадою. Адже метою проведення атестації лікарів є підвищення відповідальності за ефективність і якість роботи. Атестація лікарів має такі види: атестація на визначення знань і практичних навиків із присвоєнням (підтвердженням) звання «лікар-спеціаліст»; атестація на присвоєння кваліфікаційної категорії; атестація на підтвердження кваліфікаційної категорії [20].

За загальним правилом атестація працівників проводиться один раз на 3-5 років. У межах одного міністерства (відомства) періодичність проведення атестації має бути однаковою. Конкретні строки проведення атестації визначаються керівником підприємства за погодженням з профспілкою і доводяться до відома осіб, які підлягають атестації не пізніше, ніж за 1 місяць до початку атестації. Черговій атестації не підлягають: особи, які працюють на підприємстві менше 1 року; молоді спеціалісти; вагітні жінки, жінки, які мають дітей віком до 3 років.

Жінки, які перебувають у відпустці по вагітності та пологах, а також по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку проходять атестацію не раніше ніж через рік після виходу на роботу.

Для проведення атестації наказом власника утворюється атестаційна комісія, яка складається з керівних працівників та висококваліфікованих спеціалістів. Комісія повинна забезпечити об'єктивний розгляд і професійну оцінку діяльності атестовуваного. Комісія за результатами атестації приймає таке рішення:

- відповідає займаній посаді;
- відповідає займаній посаді при умові покращення роботи і виконання рекомендацій комісії з повторною атестацією через рік;
- не відповідає займаній посаді.

Рішення атестаційної комісії приймаються більшістю голосів присутніх на засіданні членів комісії (присутні – не менше 2/3 членів комісії).

З урахуванням рішення атестаційної комісії керівник підприємства має право перевести працівника, який за результатами атестації визнаний таким, що

не відповідає посаді, за його згодою на іншу роботу. У разі неможливості переведення керівник у термін не більше 2 місяців від дня атестації може розірвати трудовий договір з працівником за п. 2 ст. 40 КЗпП України. Потрібно звернути увагу на те, що висновки атестаційної комісії мають рекомендаційний характер і підлягають оцінці в сукупності з іншими доказами у справі (п. 21 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів»).

Отже, працівник може бути звільнений за п. 2 ст. 40 КЗпП лише за наявності фактичних даних, що підтверджують неможливість належного виконання працівником трудових обов'язків і в разі неможливості переведення його на іншу роботу.

Невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі за станом здоров'я може бути підставою для звільнення за наявності повної або часткової постійної втрати працездатності. Проте така часткова втрата працездатності працівником сама по собі не може бути підставою для звільнення за невідповідністю, якщо працівник належним чином виконує свої трудові обов'язки. Неможливість належного виконання трудових обов'язків за станом здоров'я повинна бути підтверджена медичним висновком.

Варто зазначити, що якщо у зв'язку з виконуваною роботою працівник повинен періодично проходити медичне освідчення, відмова працівника від такого освідчення не може служити причиною звільнення його з роботи за невідповідністю займаній посаді. Такі дії працівника повинні розглядатись як порушення трудової дисципліни, за які власник або уповноважений ним орган вправі притягнути його до дисциплінарної відповідальності аж до звільнення [39, 163-164].

Власник повинен запропонувати працівнику іншу роботу. При відсутності такої роботи або при відмові працівника від запропонованої роботи його звільняють. При цьому працівник не може бути звільнений з роботи при відмові від переведення на іншу роботу, що викликане зниженням працездатності, якщо ця робота не відповідає трудовій рекомендації

лікувального закладу.

Відповідно до ст 1 ЗУ «Про державну таємницю» державна таємниця — вид таємної інформації, що охоплює відомості у сфері оборони, економіки, науки і техніки, зовнішніх відносин, державної безпеки та охорони правопорядку, розголошення яких може завдати шкоди національній безпеці України та які визнані у порядку, встановленому цим Законом, державною таємницею і підлягають охороні державою [17].

Згідно зі ст 23 даного Закону допуск до державної таємниці не надається у разі:

1) відсутності у громадянина обгрунтованої необхідності в роботі із секретною інформацією;

2) сприяння громадянином діяльності іноземної держави, іноземної організації чи їх представників, а також окремих іноземців чи осіб без громадянства, що завдає шкоди інтересам національної безпеки України, або участі громадянина в діяльності політичних партій та громадських організацій, діяльність яких заборонена у порядку, встановленому законом;

3) відмови громадянина взяти на себе письмове зобов'язання щодо збереження державної таємниці, яка буде йому довірена, а також за відсутності його письмової згоди на передбачені законом обмеження прав у зв'язку з допуском до державної таємниці;

4) наявності у громадянина судимості за тяжкі злочини, не погашеної чи не знятої у встановленому порядку;

5) наявності у громадянина психічних захворювань, які можуть завдати шкоди охороні державної таємниці, відповідно до переліку, затвердженого Міністерством охорони здоров'я України і Службою безпеки України.

У наданні допуску до державної таємниці може бути відмовлено також у разі:

1) повідомлення громадянином під час оформлення допуску недостовірних відомостей про себе;



2) постійного проживання громадянина за кордоном або оформлення ним документів на виїзд для постійного проживання за кордоном;

3) невиконання громадянином обов'язків щодо збереження державної таємниці, яка йому довірена або довірялася раніше.

Отже, якщо робота пов'язана із даними, що становлять державну таємницю, а працівник позбавлений права допуску до державної таємниці, то він може бути звільнений за п. 2 ст. 40 КЗпП України.

Дієвою підставою розірвання трудового договору з ініціативи власника є систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного або громадського стягнення (п. 3 ст. 40 КЗпП України).

На відміну від виявлення невідповідності працівника, яка є об'єктивною нездатністю виконання трудових обов'язків, систематичне невиконання працівником своїх обов'язків є суб'єктивною обставиною, що може бути покладена йому у вину.

Звільнення за даною підставою проводиться за певних умов:

1) порушення має стосуватися трудових обов'язків, що впливають з трудового договору, правил внутрішнього трудового розпорядку. Не допускається звільнення за порушення громадських обов'язків (нез'явлення на збори, небажання вступити до профспілкової організації та ін.);

2) невиконання або неналежне виконання має бути систематичним. Нині під систематичним розуміється трудове правопорушення, вчинене працівником, до якого вже протягом року було застосовано дисциплінарне або громадське стягнення. Не можна вважати дисциплінарним стягненням попередження про неповну службову відповідність або затримку до одного року присвоєння рангу (або призначення на вищу посаду), оскільки у ст. 14 ЗУ «Про державну службу» [16] ці заходи належать до заходів дисциплінарного впливу.

Під заходами громадського стягнення слід розуміти стягнення за невиконання трудових обов'язків, зокрема беруться до уваги лише ті

громадські стягнення, з дня накладення яких до видання наказу (розпорядження) про звільнення пройшло не більше одного року, якщо вони, звичайно, не зняті достроково [43, 158-159];

3) невиконання трудових обов'язків має бути винним, скоєним без поважних причин умисно або з необережності;

4) враховуються тільки дисциплінарні й громадські стягнення, які накладаються трудовими колективами і громадськими організаціями відповідно до їхніх статутів. Не враховуються заходи громадського впливу (наприклад обговорення порушення), а також стягнення, погашені терміном давності;

5) дисциплінарне звільнення допускається тільки протягом місяця з моменту виявлення правопорушення.

Неправомірним буде звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП України працівника, якщо він неналежним чином виконував свої трудові обов'язки внаслідок хворобливого стану, відсутності необхідних знань чи досвіду роботи, а також коли він відмовився від переведення на легшу роботу за станом здоров'я відповідно до медичного висновку. Цю підставу не можна застосовувати до працівника, який відмовився виконати незаконне розпорядження роботодавця, або за відмову виконання роботи, яка не входить до кола його посадових обов'язків, а також за дії, що не пов'язані з виконанням службових обов'язків, крім випадків, передбачених ст. 33 КЗпП України [53, 241].

Натомість можна застосувати цю статтю для звільнення працівника в разі відмови його без поважних причин від виконання трудових обов'язків через зміни у встановленому порядку норм праці; відмову або ухилення без поважних причин від проходження медичного огляду, а також відмову від здачі іспитів техніки безпеки, якщо це є обов'язковою умовою допуску до роботи; відмову без поважних причин від укладення договору про повну матеріальну відповідальність, якщо зайняття посади чи виконання роботи передбачають укладення такого договору.

Таким чином, систематичним порушенням трудової дисципліни вважаються порушення, вчинені працівником, який і раніше порушував

трудова дисципліну, за що притягався до дисциплінарної відповідальності, і порушив її знову. Одноразове порушення трудової дисципліни працівником не може бути підставою для його звільнення з роботи, за винятком керівників, які можуть бути звільнені за одноразове грубе порушення трудових обов'язків.

Варто зазначити, що для визначення систематичності невиконання трудових обов'язків має значення не сам факт дисциплінарного проступку, а застосування до працівника за цей проступок заходів дисциплінарного чи громадського впливу.

Власник або уповноважений ним орган може звільнити працівника і за повторне порушення трудової дисципліни за умови, що це порушення було суттєвим. Тому при вирішенні спору про поновлення на роботі за цією підставою суд повинен у рішенні навести переконливі докази про те, наскільки суттєвим було це повторне невиконання службових обов'язків і наскільки серйозно могло вплинути це порушення на виробничу діяльність підприємства, а також у зв'язку з чим суд дійшов висновку, що цією особою допущене систематичне невиконання службових обов'язків [37, 166].

До заходів дисциплінарного впливу ст. 147 КЗпП України відносить догану і звільнення. Звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП України можливе лише за проступок, допущений після застосування до працівника заходів дисциплінарного чи громадського стягнення, що не втратило чинності. Відповідно до ст. 151 КЗпП України, якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню і до того ж він проявив себе як сумлінний працівник, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення, або стягнення може бути зняте достроково, до закінчення одного року.

При виникненні спору про правильність застосування стягнень за порушення трудової дисципліни, цей спір стосовно дисциплінарних стягнень може розглядатися органами по розгляду трудових спорів, а при вирішенні спору про правильність звільнення з роботи – безпосередньо судом. Питання про правильність застосування заходів громадського стягнення вирішуються в

установленому для них порядку оскарження, а не судом. Якщо правильність накладення стягнення викликає сумнів, суд ставить перед відповідним органом питання про перевірку обґрунтованості його накладення.

До звільнення працівника за п. 3 ст. 40 КЗпП України власник або уповноважений ним орган зобов'язаний зажадати від порушника трудової дисципліни пояснення у письмовій формі. Відмова працівника дати пояснення може бути зафіксована складанням акту.

За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення. Але за це порушення працівник може бути притягнутий до всіх видів юридичної відповідальності: кримінальної, адміністративної, матеріальної і дисциплінарної, за наявності для цього підстав. Не перешкоджає накладенню дисциплінарного стягнення позбавлення працівника повністю або частково премії, винагороди за наслідками роботи підприємства за рік, процентної надбавки за вислугу років тощо, оскільки ці заходи не є дисциплінарними стягненнями.

Право застосування дисциплінарних стягнень належить органу, якому надано право прийняття на роботу даного працівника.

У наказі про звільнення власник або уповноважений ним орган зобов'язаний навести конкретні факти порушень, не обмежуючись загальним посиленням на систематичне порушення трудових обов'язків з боку працівника.

Оскільки розірвання трудового договору за п. 3 ст. 40 КЗпП України є видом дисциплінарного стягнення, воно може бути застосоване лише з дотриманням строків, що встановлені для накладення дисциплінарних стягнень. Ст. 148 КЗпП України вказує, що дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці.

Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців

з дня вчинення проступку.

П. 4 ст. 40 КЗпП України передбачає підставу звільнення за прогул (у тому числі відсутність на роботі більше 3 годин протягом робочого дня) без поважних причин.

Сама по собі можливість звільнення за прогул як вид дисциплінарного стягнення служить ефективним засобом для відвернення порушень обов'язків, покладених на працівників трудовим договором.

Поняття прогулу з'явилося в Росії та Україні близько 90 років тому. Під прогулом розумілась відсутність працівника на роботі в певний період часу без поважних причин.

Відповідно до ст. 62 Статуту про промислову працю договір найму міг бути розірваний керівником підприємства внаслідок неявки працівника на роботу більше трьох днів підряд або в сукупності більше шести днів у місяць без поважних причин [21].

Після перемоги Лютневої революції Тимчасовий уряд утворив Міністерство праці. Міністерством було підготовлено проект Закону про трудовий договір, відповідно до якого передбачалось, що трудовий договір, укладений на строк до 5 років, міг бути достроково розірваний з ініціативи роботодавця внаслідок неправомірного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього законом, договором, вказівками роботодавця і правилами внутрішнього трудового розпорядку [35, 60-73].

У 1920 р. Рада Народних Комісарів прийняла спеціальний декрет про боротьбу з прогулами. Декрет встановлював за 3 дні прогулу протягом місяця, окрім утримання із заробітної плати та вирахувань із премій, обов'язок відпрацювати дні прогулу в порядку трудової повинності в надурочний час і свята [54, 31-32].

26 червня 1940 р. Президія Верховної Ради СРСР прийняла Указ «Про перехід на восьмигодинний робочий день, на семиденний робочий тиждень і про заборону самовільного залишення робітниками і службовцями заводів і установ». Відповідно до Указу прогулом визнавалась відсутність працівника на

роботі без поважних причин більше 20 хвилин протягом робочого дня. За прогул працівники могли піддаватись виправним роботам строком до 6 місяців зі стягненням 25 % заробітної плати. Обов'язкове звільнення за прогул було відмінене.

Типовими правилами внутрішнього трудового розпорядку 12.01.1957 р. прогулом визнавалась неявка на роботу без поважних причин протягом всього робочого дня. За вчинення прогулу додатково було введено, крім звільнення, позбавлення права на отримання винагороди за вислугу років у розмірі до 25 % на строк до трьох місяців.

У сучасних умовах прогулом визнається відсутність працівника без поважних причин на своєму робочому місці як протягом усього робочого дня, так і більше 3 годин безперервно або сумарно протягом робочого дня [28, с. 85].

Прогулом вважається відсутність на роботі, наприклад, у зв'язку з поміщенням у меддитверезник, самовільне використання без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпуски, залишення роботи до закінчення строку трудового договору або терміну, який працівник зобов'язаний відпрацювати за державним направленням після закінчення вищого навчального закладу.

Слід звернути увагу на те, що власник повинен ретельно з'ясувати наявність поважних причин відсутності працівника, оскільки, якщо при судовому розгляді такої справи працівником будуть подані докази поважних причин, суд поновить працівника на роботі.

Так, у травні 2006 р. Д. пред'явила позов до МП «М» про поновлення на роботі, стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди. Позивачка зазначала, що вона працювала перукарем у цьому МП і наказом від 8 травня 2006 р. № 12 була звільнена з роботи за п. 4 ст. 40 КЗпП України за прогул, вчинений 4 травня того ж року. Посилаючись на те, що її звільнення з роботи було проведено незаконно, оскільки наказ видано в день перебування її на лікарняному, Д. просила задовольнити її позов.

Рішенням Юного міського суду Одеської області від 15 липня 2007 р., залишеним без змін ухвалою судової колегії в цивільних справах Одеського апеляційного суду від 27 серпня 2007 р., в позові відмовлено.

Заступник Голови Верховного Суду України порушив у протесті питання про скасування судових рішень, оскільки вони були постановлені на порушення вимог статей ЦПК. Розглянувши матеріали справи та заслухавши доповідача, президія апеляційного суду визнала, що протест підлягає задоволенню з таких підстав.

Постановляючи рішення, суд виходив із того, що 4 травня 2006 р. позивачка була відсутня на роботі без поважних причин, тому у відповідача були підстави для її звільнення з роботи за п. 4 ст. 40 КЗпП України. Проте з таким висновком погодитися не можна.

У п. 17 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснено, що розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не може бути визнано обґрунтованим, якщо в день звільнення працівнику видано лікарняний листок про тимчасову непрацездатність.

На обґрунтування своїх позовних вимог Д. посилалася на те, що наказ про її звільнення було видано в період перебування її на лікарняному.

У листку непрацездатності, виданому 28 травня 2006 р. Сичавською дільничною лікарнею Комінтернівського району, зазначено, що з 8 по 26 травня 2006 р. Д. перебувала на стаціонарному лікуванні. Згідно з довідкою цієї лікарні Д. зверталася до лікаря з приводу захворювання ще 7 травня 2006 р., і їй було видано направлення на консультацію і стаціонарне лікування в неврологічне відділення Центральної районної лікарні. На порушення вимог статей ЦПК суд не дав цим доказам належної оцінки.

Потребують додаткової перевірки і пояснення Д. про те, що 4 травня 2006 р. вона була на роботі, але її повідомили, що вона вже звільнена.

Враховуючи наведені обставини президія Одеського апеляційного суду протест задовольнила, рішення міського суду та ухвалу судової колегії в

цивільних справах апеляційного суду в частині поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу скасувала і направила справу на новий розгляд [24].

Відповідно до п. 24 постанови Пленуму Верховного суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» невихід працівника на роботу в зв'язку з незаконним переведенням не можна вважати прогулом без поважних причин. Працівник, який відмовився від переведення на легшу роботу згідно з медичним висновком, не може бути звільнений за п. 3 і 4 ст. 40 КЗпП. За наявності всіх необхідних умов він може бути звільнений за п. 2 ст. 40 КЗпП.

Кисельов І.Я. вважає, що норма, яка регулює звільнення за прогул, на даному етапі розвитку суспільства недопустима. По-перше, відсутність на роботі такий проміжок часу не можна назвати одноразовим грубим порушенням трудової дисципліни. По-друге, законодавець ставить роботодавця у скрутне становище при підрахунку часу (хвилин, годин) відсутності, що нерідко призводить до помилок і незаконного звільнення працівника. По-третє, в жодній країні з розвинутою ринковою економікою такої норми не існує. Автор вважає, що час прогулу повинен бути не менше одного робочого дня (зміни) [36, 344].

Трудове законодавство допускає звільнення працівника з роботи за одноразовий прогулу. Хоча на практиці за один день прогулу переважно не звільняють.

Звільнення за прогул — крайній захід дисциплінарного стягнення. Власник може застосувати інші заходи, в тому числі матеріального характеру.

Розірвання трудового договору на підставі п. 4 ст. 40 КЗпП України можливе як у тих випадках, коли працівник після вчинення прогулу приступив до роботи, так і тоді, коли він не має наміру продовжувати працювати. У першому випадку датою звільнення буде або дата, зазначена у наказі про звільнення, або останній день роботи такого працівника, в другому випадку — день, коли він фактично залишив роботу.

П. 5 ст. 40 КЗпП України передбачає також таку підставу для звільнення з



ініціативи роботодавця як нез'явлення на роботу протягом більш як 4 місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

У період хвороби не зараховується відпустка по вагітності і пологах і відпустка для догляду за дитиною. Згідно зі ст. 179 КЗпП України жінкам надаються частково оплачувані відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку з виплатою за цей період допомоги за державним соціальним страхуванням. У випадку, коли дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш ніж до досягнення дитиною 6-річного віку. Такі відпустки можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною. Щоправда, у такому випадку мати повинна припинити відпустку і стати до роботи, а відповідний член сім'ї повинен у свою чергу оформити відпустку. За таких умов соціальна допомога буде виплачуватись. У період перебування у відпустці мати і зазначені особи можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома, при цьому зберігається право на одержання соціальної допомоги. Підприємства й організації за рахунок власних коштів можуть збільшувати тривалість вказаних відпусток.

Працівникам, у котрих вперше виявлено захворювання на туберкульоз або має місце його рецидив, листок непрацездатності для безперервного курсу лікування та оздоровлення може видаватися на строк до 12 місяців. За такими особами протягом цього часу зберігається місце праці (ст. 25 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб») і вони не можуть бути звільнені за п. 5 ст. 40 КЗпП України.

За працівниками, яким заподіяно трудове каліцтво або професійне захворювання, місце роботи зберігається на весь час відновлення працездатності або встановлення інвалідності незалежно від того, з чиєї вини відбулася травма на виробництві (ч. 6 ст. 11 ЗУ «Про охорону праці»).

Звільнення працівника за п. 5 ст. 40 КЗпП України, як і звільнення за всіма іншими пунктами вказаної статті, є правом власника, а не його обов'язком. Таке звільнення застосовується, якщо цього вимагають умови виробництва, тобто відсутність працівника негативно відбивається на роботі підприємства. У літературі висловлювалась думка, що така практика є негативною, і необхідно визнати за роботодавцем право на розірвання трудового договору за вказаною підставою, незалежно від інших обставин [42, с. 250]. Проте, таку позицію не можна підтримати, адже трудове законодавство і практика його застосування повинні виходити перш за все з інтересів захисту прав працівника.

Крім того, звільнення за даним пунктом можливе лише в період хвороби, якщо ж працівник став до роботи, то звільнення з цієї підстави заборонене.

У кожному конкретному випадку, враховуючи досвід, кваліфікацію і безперервний стаж роботи на даному підприємстві, в установі, організації працівника, який хворіє, а також можливість його видужання найближчим часом, власник або уповноважений ним орган може зберегти за ним місце роботи або посаду на строк більший від чотирьох місяців, якщо це не порушує нормальної роботи підприємства, установи, організації.

До відновлення працездатності або встановлення інвалідності працівнику, навіть звільненому у зв'язку з тривалою непрацездатністю, виплачується допомога по тимчасовій непрацездатності за попереднім місцем роботи.

Якщо працівник, який втратив працездатність на даному підприємстві і не може виконувати попередню роботу, то власник зобов'язаний забезпечити відповідно до медичних рекомендацій його перепідготовку і працевлаштування, встановити пільгові умови та режим роботи.

Якщо власник не має можливості працевлаштувати на своєму

підприємстві осіб, які частково втратили працездатність, але не стали інвалідами, він зобов'язаний відрахувати цільовим призначенням до Державного фонду соціального страхування на випадок безробіття кошти в розмірі середньорічної заробітної плати працівників за кожне робоче місце для таких осіб. Працевлаштування цих осіб здійснюється державною службою зайнятості населення [37, 172].

Поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (п. 6 ст. 40 КЗпП України). Звільнення з цієї підстави допускається, коли органами, що розглядають трудові спори, поновлюється на роботі працівник, якого було незаконно звільнено або переведено на іншу роботу.

Звільнення за даною підставою може мати місце у випадках:

- якщо незаконно звільнений(або незаконно переведений) працівник відновлений на роботі за рішенням суду;

- якщо на цю роботу (посаду) претендує військовослужбовець строкової служби, оскільки відповідно до п. 5 ст. 26 ЗУ «Про військовий обов'язок і військову службу» за військовослужбовцями строкової служби і курсантами військових навчальних закладів, якщо вони звільняються з військової служби за станом здоров'я або за сімейними обставинами, зберігається право на попереднє місце роботи (посаду) протягом трьох місяців із дня призову або зарахування на військову службу, не враховуючи часу проїзду до постійного місяця проживання [43, 161].

Поновлення на попередній роботі може мати місце як за рішенням суду, так і з ініціативи самого власника, який на вимогу державного департаменту нагляду за дотриманням законодавства про працю або з інших причин (наприклад, отримання належної юридичної консультації) може самостійно прийняти рішення про поновлення працівника.

Слід врахувати, що в Україні діє низка законів, які передбачають право окремих категорій працівників повернутися на попередню роботу (посаду), якщо і підприємство, і така посада реально існують (підприємство не ліквідовано, посаду не скорочено).

Згідно зі ст. 6 ЗУ «Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянинові незаконними діями органів дізнання, досудового слідства, прокуратури і суду» громадянин, звільнений з роботи (посади) у зв'язку з незаконним засудженням або усуненням з посади у зв'язку з незаконним притягненням до кримінальної відповідальності, повинен бути поновлений на попередній роботі (посаді), а у разі неможливості цього (ліквідація підприємства, установи, організації, скорочення посади, а також наявність інших передбачених законом підстав, що перешкоджають поновленню на роботі (посаді)) йому повинна бути надана державною службою зайнятості інша відповідна робота. Робота (посада) надається громадянину не пізніше місячного терміну від дня звернення, якщо воно надійшло протягом 3 місяців з моменту набрання законної сили виправдувальним вироком або винесення постанови (ухвали) про закриття кримінальної справи за відсутністю події злочину, відсутністю в діянні складу злочину або недоведеністю участі обвинуваченого у вчиненні злочину [12].

ЗУ «Про статус народного депутата України» у ст. 20 «Гарантії трудових прав народного депутата України» встановлює право народного депутата повернутися на попередню роботу (посаду), а в разі неможливості надати її він зараховується до резерву кадрів Головного управління державної служби України (п. 4 ст. 20). З працівником, котрого в порядку заміщення взято на посаду, яку займав народний депутат, укладається строковий трудовий договір; цей договір розривається при поверненні народного депутата на роботу, але не пізніше як через три місяці після припинення повноважень народного депутата (п. 7 ст. 20) [13].

ЗУ «Про альтернативну (невійськову) службу» встановлено збереження права громадянина, який проходить альтернативну службу, на попередню роботу (посаду), яку він виконував (займав) до направлення на службу, а в разі її відсутності — на іншу рівноцінну роботу (посаду) на тому самому або, за згодою працівника, на іншому підприємстві, в установі, організації [14]. Щоправда, не встановлено строку, протягом якого громадянин після закінчення

служби може претендувати на таку роботу.

У такий же спосіб закріплено право працівника, звільненого з роботи у зв'язку з обранням його до складу виборних профспілкових органів, після закінчення терміну його повноважень повернутися на попередню роботу (посаду). Конкретного строку звернення за реалізацією такого права не встановлено (ст. 41 ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

Верховний Суд України стосовно осіб, що були звільнені у зв'язку з обранням їх на виборну посаду, роз'яснив, що законодавством не передбачена можливість припинення трудового договору з працівником за мотивами повернення на попередню роботу після закінчення строку повноваження за виборною посадою особи, крім випадку, коли працівник був прийнятий на строк повноважень цієї особи на виборній посаді [44, 203].

Вважаємо, що в тих випадках, коли закон прямо встановлює право працівника повернутися на попередню роботу (посаду) та ще й передбачає максимальний строк для звернення з такою вимогою до роботодавця, - є всі підстави надати працівникові саме ту посаду (роботу), яку він попередньо займав. Якщо ця посада зайнята, її має бути звільнено, а працівника, котрий займає цю посаду, звільнено за п. 6 ст. 40 КЗпП України. У тих же випадках, коли закон у цілому встановлює право працівника повернутись на попередню роботу або підприємство, і не встановлює конкретного механізму реалізації цього права (зокрема шляхом визначення певного періоду), - підстав звільняти працівника, котрий тепер займає цю посаду, немає.

Звільнення за п. 6 ст. 40 КЗпП застосовується у випадках, коли неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу, або коли працівник відмовився від такого переведення. Згоди профспілкової організації для звільнення не вимагається.

Робота повинна виконуватись працівником у нормальному фізичному стані. У нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння працівник не може критично оцінювати свої дії, втрачає почуття дозволеного і

відповідальності, виникає загроза створення аварійної ситуації та травматизму.

Поява на роботі працівника в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння дає власнику право на його звільнення (п. 7 ст. 40 КЗпП України), якщо такий стан підтверджений певними доказами: медичним висновком, актом, складеним представниками власника і громадських організацій, свідченнями свідків та ін. За загальним правилом вважається незаконною поява працівника в такому стані у робочий час на своєму робочому місці. Але для працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами про дисципліну (підприємства зв'язку, залізничного транспорту та ін.), порушенням трудової дисципліни вважається також поява в нетверезому стані, стані наркотичного і токсичного сп'яніння не тільки безпосередньо на своєму робочому місці, а й на території підприємства і в неробочий час. Для працівників з ненормованим робочим днем час перебування на роботі понад встановлену тривалість є робочим.

Власник або уповноважений ним орган повинен не допустити до роботи працівника, що появився в стані сп'яніння, протягом цього дня або зміни. Однак підставою для звільнення у даному випадку є не відсторонення працівника від роботи, а саме поява на роботі в стані сп'яніння. Тому власник або уповноважений ним орган вправі розірвати трудовий договір з працівником незалежно від того, чи був він відсторонений від роботи, чи працював у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння всю зміну.

Отже, за п. 7 ст. 40 КЗпП України можуть бути звільнені з роботи працівники за появу на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння в будь-який час робочого дня, незалежно від того, чи були вони відсторонені від роботи або продовжували виконувати трудові обов'язки.

Здебільшого працівники, що перебувають у нетверезому стані на роботі, відмовляються пройти медичний огляд для підтвердження факту сп'яніння. Тому на практиці поширеним є отримання показань свідків, співробітників цієї ж установи чи підприємства, які на підставі складеного письмового акта

засвідчують перебування працівника під час роботи у стані алкогольного, наркотичного чи токсичного сп'яніння. При цьому у акті, котрий ці особи підписують, необхідно вказати, які саме зовнішні ознаки дали підстави констатувати факт сп'яніння працівника. Це можуть бути невиразна мова, брутальна лайка, запах алкоголю, нестійка хода тощо [53, 244].

На відміну від загального порядку засвідчення стану алкогольного сп'яніння, стан наркотичного сп'яніння встановлюється за спеціальними правилами. Ст. 12 ЗУ «Про заходи протидії незаконному обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів та зловживанню ними» передбачає, що «встановлення наявності стану наркотичного сп'яніння внаслідок незаконного вживання наркотичних засобів або психотропних речовин є компетенцією лише лікаря, на якого покладено обов'язки щодо проведення медичного нагляду (обстеження), а діагноз «наркоманія» встановлюється лікарсько-консультаційною комісією» [15]. Згідно з Інструкцією про порядок виявлення та постановки на облік осіб, які незаконно вживають наркотичні засоби або психотропні речовини особи, щодо яких встановлено незаконне вживання ними наркотичних засобів або психотропних речовин, підлягають направленню на медичний огляд. Підставою для направлення на медичний огляд осіб, залежних від вказаних речовин, є інформація, яка надійшла від підприємств, організацій, установ, засобів масової інформації або окремих громадян про те, що зазначені особи незаконно вживають наркотичні засоби або психотропні речовини чи перебувають у стані наркотичного сп'яніння. При надходженні до органів внутрішніх справ таких матеріалів працівники міліції забезпечують видачу таким особам направлення на медичний огляд з одержанням від них розписки та направляють контрольне повідомлення про направлення на медичний огляд. На підставі медичного огляду лікар-нарколог встановлює стан сп'яніння або приймає рішення про необхідність стаціонарного обстеження, про що складає письмовий висновок та видає направлення на обстеження. Особи, які ухиляються від добровільного медичного огляду чи обстеження, за сповіщенням про неявку особи до

наркологічного закладу на медичний огляд та на підставі постанови органу внутрішніх справ про привід з метою примусового медичного обстеження (огляду), підлягають примусовій доставці до наркологічного закладу працівниками органів внутрішніх справ.

Пленум Верховного Суду України у постанові «Про порядок розгляду судами трудових спорів» роз'яснив, що звільнення на підставі п. 7 ст. 40 КЗпП України є дисциплінарним звільненням, тому воно повинно проводитись з додержанням правил і порядку застосування дисциплінарних стягнень.

Звільнення за появу на роботі в стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння застосовується до працівника незалежно від того, чи притягався він раніше до дисциплінарної відповідальності та чи вживались до нього заходи громадського стягнення. Власник або уповноважений ним вправі звільнити працівника за цією підставою і при одноразовому порушенні трудової дисципліни, дотримуючись при цьому порядку і строків накладення дисциплінарних стягнень.

При звільненні за п. 7 ст. 40 КЗпП України у роботодавця обов'язково повинні бути відповідні документи, щоб застерегти себе в разі виникнення судового спору, а саме: а) докладна записка на ім'я директора фірми з описом дисциплінарного проступку працівника й резолюцією «звільнити»; б) акт про появу працюючого на робочому місці у стані сп'яніння; в) протокол медичного освідчення особи; г) наказ (розпорядження) про відсторонення працівника від роботи; д) пояснювальна записка останнього або акт про його відмову давати пояснення. Також бажано, щоб при складанні акту про появу працюючого на робочому місці у стані сп'яніння був присутній представник профспілкової організації, чим суттєво будуть підвищені гарантії працюючого від зловживання своїх повноважень з боку роботодавців [27, 228-229].

Останньою підставою, передбаченою п. 8 ст. 40 КЗпП України, є правило, за яким трудовий договір може бути розірваний з працівниками, які вчинили 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.

Факт розкрадання як підстава для звільнення має характеризуватися такими умовами:

- бути вчиненим за місцем роботи працівника, тобто в організації, з якою працівник перебуває у трудових відносинах, а також в організації, в якій він виконує роботу на основі цих трудових відносин;

- бути встановленим вироком суду, що набрав законної сили, або постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.

Розмір викраденого при застосуванні цієї підстави для звільнення жодного значення не має. Факт розкрадання майна повинен бути встановлений вироком суду. Що набрав законної сили. За цим вироком працівник не обов'язково повинен бути засуджений до такої міри покарання, що перешкоджає йому виконувати обумовлену роботу, як це передбачено п. 7 ст. 36 КЗпП України. Міра покарання значення для вирішення питання про звільнення працівника не має. Вирок стверджує, що працівником вчинена крадіжка, і саме наявність цього факту є підставою для розірвання трудового договору.

Відповідно до ст. 148 КЗпП України звільнення у зв'язку з розкраданням за місцем роботи проводиться не пізніше одного місяця з дня набрання законної сили вироком суду чи дня прийняття постанови про накладення адміністративного стягнення або заходів громадського впливу за вчинення крадіжки, не враховуючи часу перебування у відпустці та звільнення від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.

## **2.2. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника**

Законодавством, разом з загальними підставами розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця або уповноваженого ним органу, визначено

додаткові підстави з окремими категоріями працівників за певних умов. Наслідком цього є випадок, що припиняє трудовий договір зі спеціальним суб'єктом трудових правовідносин. Додатковими підставами розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов є правила ст. 41 КЗпП України.

1. Одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівним працівником (п. 1 ст. 41 КЗпП): керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філії, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службовими особами державної контрольно-ревізійної служби і органів державного контролю за цінами

Даний пункт застосовується лише щодо осіб, зазначених у ньому. Така підвищена відповідальність пояснюється тим, що зазначена категорія осіб перебуває в особливому правовому становищі: вони обіймають посади з керівництва виробництвом і працею; їх повноваження пов'язані з особливим характером трудових обов'язків – виконання організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій. Одне грубе порушення з їх боку може завдати великої шкоди всьому підприємству [49, 43].

Законодавство не містить визначення поняття «грубе порушення трудових обов'язків», а також не наводить певних критеріїв та ознак, за наявності яких це порушення трудової дисципліни можна було б розцінити як грубе.

І.М. Грущинський під грубим порушенням трудових обов'язків працівником розумів вчинення такої протиправної дії (або бездіяльності), яка заподіяла або могла заподіяти істотний моральний чи матеріальний збиток правам і законним інтересам особи, колективу, суспільства та держави [31, 6].

Визначення ступеня важкості проступку в кожному конкретному випадку належить до компетенції посадових осіб, які володіють правом призначення і

звільнення з посади керівних працівників. Вирішуючи питання, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд має виходити з характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, яку завдано ним (могло бути завдано) шкоду (п. 27 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів») [21].

Серед науковців існує думка, що під грубим порушенням трудової дисципліни слід розуміти «дії, які є аморальними вчинками, дискредитують звання керівника, підривають престиж підприємства і за своїм змістом є дисциплінарним вчинком» [58, 169].

Верховний Суд України вважає грубим порушення трудових обов'язків керівником і головним бухгалтером підприємства, які за наявності коштів на депозитах, валютних та інших рахунках мають кредиторську заборгованість. Такі дії дають підстави для розірвання трудового договору з названими працівниками за п. 1 ст. 41 КЗпП.

Грубими можуть вважатися порушення, визначені такими в контракті.

2. Винні дії керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалась несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом мінімуму (п. 1-1 ст.41 КЗпП України). Підставою для звільнення за п.1–1ст.41 КЗпП України є факт несвоєчасної виплати заробітної плати або факт виплати заробітної плати в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати.

Трудовий договір припиняється зі спеціальним суб'єктом трудового права: керівником підприємства, установи, організації якщо ці підстави є провина керівника. Не можна визначати ці дії як провину, якщо вони пов'язані з заборгованістю державного та місцевих бюджетів. Питання регулювання періодичності, строків, і розміру мінімальної заробітної плати визначені Законом України «Про оплату праці».

Предметом доведення щодо використання цього пункту є встановлення факту несвоєчасної виплати заробітної плати, або виплата в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати. Також

необхідно довести провину керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати [52, 169-170].

3. Винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу (п. 2 ст. 41 КЗпП).

Трудове законодавство не містить спеціального переліку працівників, які вважаються такими, що обслуговують грошові й товарні цінності. Пленум Верховного Суду України роз'яснив, що з даної підстави можуть бути звільнені працівники, які безпосередньо обслуговують грошові або товарні цінності, тобто зайняті прийманням, зберіганням, транспортуванням і розподілом цих цінностей (касири, інкасатори, завідувачі баз, комірники та ін.). Тобто це можуть бути як працівники, з якими роботодавець уклав договір про повну матеріальну відповідальність, так і працівники, з якими такого договору укладено не було. Значення має факт реального обслуговування таких цінностей працівником. Зокрема, головний бухгалтер повинен підписувати документи, що є підставою для приймання і видачі товарно-матеріальних цінностей та коштів, а також розрахункові, кредитні та фінансові зобов'язання, візувати господарські договори. Вказані документи без підпису головного бухгалтера вважаються недійсними і до виконання не приймаються. Верховний Суд України вважає, що відповідно до цих повноважень головний бухгалтер є працівником, який безпосередньо обслуговує товарні й грошові цінності, і тому на нього поширюється дія п. 1 ст. 41 КЗпП України.

Для вирішення питання про те, чи належить працівник до осіб, які безпосередньо обслуговують грошові або товарні цінності, необхідно детально ознайомитись з колом його обов'язків, що визначаються відповідними посадовими інструкціями та положеннями. В кожному конкретному випадку необхідно з'ясувати, чи становить виконання операцій, пов'язаних з обслуговуванням цінностей, основний зміст їх трудових обов'язків, і чи має

виконання ними вказаних дій відповідальний, підзвітний характер з наявністю обліку, контролю за рухом і збереженням цінностей. Обов'язок з обслуговування цінностей може бути передбачений тарифно-кваліфікаційними довідниками, посадовими інструкціями та іншими нормативними актами.

У зв'язку з втратою довір'я можуть бути звільнені і ті працівники, здійснення грошових операцій для яких не є їхньою основною функцією, але з неї впливають. Це відноситься до екскурсоводів, зобов'язаних розповсюджувати квитки, шоферів таксі, водіїв автобусів, які працюють без кондуктора тощо. Але їх звільнення можливе лише при порушеннях, що пов'язані з обслуговуванням доручених їм цінностей [37, 180].

Підставою для звільнення мають бути винні дії працівника, наприклад, наявність надлишків на складі, обман покупців, зловживання алкогольними напоями, неправильне ведення звітної документації тощо. Ці дії повинні бути підтверджені певними доказами. Пленум роз'яснив також, що при встановленні в передбаченому законодавством порядку факту здійснення працівником розкрадання, хабарництва та інших корисливих правопорушень ці працівники можуть бути звільнені на підставі втрати довір'я до них і в тому випадку, коли вказані дії, не пов'язані з роботою. Це значно розширює «географію» вчинків, які можуть спричинитися до втрати довір'я. Саме через це таке звільнення не вважається дисциплінарним звільненням і до нього не застосовуються строки, передбачені ст. 148 КЗпП України. Водночас таке звільнення вимагає згоди виборного органу первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

Не можуть бути звільнені у зв'язку з втратою довір'я рахівники, бухгалтери, контролери та інші працівники, які мають відношення до цінностей, але не зв'язані з їх безпосереднім обслуговуванням.

Звільнення за втрату довір'я до працівника може відбутися при скоєнні ним винних дій. При цьому не має значення, в якій формі були скоєні незаконні дії: навмисно чи у формі необережного ставлення до своїх обов'язків. Вина працівника повинна бути доведена власником або уповноваженим ним органом

фактами і об'єктивними обставинами, що свідчать про винні дії працівника, наприклад, систематична нестача довірених йому цінностей, безвідповідальне, халатне ставлення до своїх трудових обов'язків, порушення правил торгівлі, крадіжки тощо.

Обов'язок обґрунтування втрати довір'я до працівника покладається на власника або уповноважений ним орган, який повинен навести об'єктивні докази вини працівника у завданні матеріальної шкоди або скоєнні незаконних дій. Недовір'я до працівника не може ґрунтуватися лише на підозрі власника або уповноваженого ним органу.

Звільнення у зв'язку з втратою довір'я не є заходом дисциплінарного стягнення і може бути проведено незалежно від притягнення особи до дисциплінарної відповідальності за вчинений проступок. Неправомірні дії працівника не обов'язково повинні мати систематичний характер. Для звільнення достатньо і одноразового порушення, що дає власнику або уповноваженому ним органу підстави розірвати з працівником трудовий договір на підставі втрати до нього довір'я.

У серпні 2005 р. К звернулася з позовом до Новокаховського м'ясокомбінату про поновлення на роботі і стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. Позивачка зазначала, що вона працювала у відповідача завідуючою лабораторії і наказом № 124-к від 11 серпня 2005 р. була необґрунтовано звільнена за п. 2 ст. 41 КЗпП України – у зв'язку з втратою довір'я. Вважаючи звільнення необґрунтованим, вона просила поновити її на роботі.

Рішенням Новокаховського міського суду від 5 жовтня 2006 р. , залишеним без зміни ухвалою судової колегії Херсонського апеляційного суду від 6 грудня 2006 р. в задоволенні позовних вимог було відмовлено.

Протест заступника прокурора Херсонської області про скасування судових рішень президія апеляційного суду постановою від 16 лютого 2007 р. залишила без задоволення.

Заступник Генерального прокурора України порушив у протесті питання

про скасування постановлених у справі рішень і передачу її на новий розгляд. Судова колегія в цивільних справах Верховного Суду України визнала, що протест підлягає задоволенню з таких підстав.

Відмовляючи в задоволенні позову про поновлення К на роботі, міський суд виходив з того, що вона, будучи уповноважена адміністрацією м'ясокомбінату безпосередньо обслуговувала товарні цінності і взявши на себе ці обов'язки, навмисно занижила в складеному нею акті ціни на доброякісну продукцію (ковбасні вироби), чим створила можливість заподіяння м'ясокомбінату значних збитків.

Судова колегія та президія апеляційного суду висновки міського суду визнали правильними.

Звертаючись з позовом, К. посилалась на те, що її звільнення здійснено незаконно, оскільки вона не є матеріально відповідальною особою. Відповідно до посадової інструкції в її функції не входить безпосереднє обслуговування товарних або грошових цінностей. Її обов'язками є проведення фізико-хімічних, бактеріологічних досліджень, контроль якості матеріалів, готової продукції тощо. Суд цих доводів належним чином не перевірів, хоча з'ясування цього питання має істотне значення для правильного вирішення спору.

Судова колегія Верховного Суду України скасувала судові рішення у справі й направила її на новий розгляд [23].

4. Вчинення працівником, що виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП). Законодавством не встановлено спеціального переліку працівників, які можуть бути звільнені з цієї підстави. У п. 28 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснюється, що на підставі вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи, можуть бути звільнені лише ті працівники, які займаються виховною діяльністю, наприклад, вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи, соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, методисти,

педагогічні працівники позашкільних закладів. Під аморальним проступком потрібно розуміти винну дію або бездіяльність працівника, яка порушує моральні принципи суспільства та є несумісною з виконанням виховних функцій. Такий проступок може мати місце і поза роботою — у громадських місцях, побуті.

До кола осіб, які здійснюють виховні функції належать вчителі, керівні працівники шкіл, професорсько-викладацький склад вищих навчальних закладів, майстри виробничого навчання, вихователі гуртожитків і дитячих установ та інші працівники, основною трудовою функцією яких є виховання. Тому до осіб, які виконують виховні функції, не можуть бути віднесені працівники, функція виховання у яких є лише частиною їх загальної трудової функції.

Доказами вчинення працівником аморального проступку є акти перевірок, протоколи засідання педагогічних рад, довідки медичних закладів, доповідні записки, притягнення до адміністративної відповідальності за дрібне хуліганство, довідка про нанесення тілесних ушкоджень тощо.

Документами, які підтверджують що факти, є медичні довідки, свідчення очевидців, документи слідчих органів, відомості про застосування дисциплінарних стягнень до працівника. Обов'язково повинна бути копія рішення виборного профспілкового органу про згоду на звільнення працівника за п. 3 ст. 41 КЗпП [52, 171].

Звільнення за цією підставою можливе за вчинення аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи, як при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з виконанням, тобто при вчиненні такого проступку в громадських місцях або в побуті. При цьому звільнення може бути саме за винні дії, несумісні з продовженням даної роботи. Необхідно, щоб факт спосення проступку був доведений і про нього стало відомо громадськості.

Звільнення не може бути визнане правильним, якщо його проведено лише внаслідок загальної оцінки поведінки працівника, не підтвердженої



конкретними фактами. Підвищені вимоги, які пред'являються законодавством до вказаної категорії працівників, обумовлені тим, що їх моральне обличчя має безпосередній вплив на молоде покоління. Адже головним змістом роботи цих працівників є виховні функції.

При аналізі даної проблеми слід допускати й можливість на практиці необ'єктивного, безпідставного звинувачення педагогічного працівника у вчиненні аморального проступку. Така неправомірна помилка може настільки негативно вплинути на репутацію даного вчителя, що він більше ніколи не зможе працювати у школі. Бо навряд хтось захоче прийняти на роботу педагогічного працівника, який мав звільнення за п. 3 ст. 41 КЗпП України. І в принципі така позиція буде цілком правомірною, адже факт такого звільнення ставить під сумнів, що цей вчитель має високі моральні якості. Таким чином, необхідно звертати увагу на те, які фактичні дані можуть бути доказами того, що працівник, який виконує виховні функції, вчинив аморальний проступок. Важливо, щоб факт вчинення такого проступку був підтверджений об'єктивними доказами, тобто всі докази (доповідна записка колег, скарга учнів, батьків, свідчення інших осіб) мають бути ретельно перевірені, зважені, а також доцільно, щоб, крім профспілкового органу, їм дали оцінку загальні збори (конференція) трудового колективу навчального закладу. Такий підхід дозволить максимально об'єктивно вирішити справу, тим паче, що розірвання трудового договору за п. 3 ст. 41 КЗпП України не є заходом дисциплінарного стягнення [51, 50-51].

Істотним є те, що звільнення за вчинення аморального проступку не є дисциплінарним звільненням і законодавство не встановлює певного строку, протягом якого працівник може бути звільнений. Проте, при вирішенні питання про звільнення за цією підставою слід брати до уваги час, який минув з моменту вчинення аморального проступку, його тяжкість, подальшу поведінку працівника та інші конкретні обставини, що мають значення для правильного вирішення питання.

Розірвання трудового договору у зв'язку з вчиненням аморального

проступку проводиться саме тоді, коли працівник не може бути звільнений на загальних підставах. Якщо у власника або уповноваженого ним органу є одна із загальних підстав розірвання трудового договору, то саме ця підстава і повинна бути застосована для припинення трудових відносин.

Крім вказаних підстав, передбачених КЗпП України, окремими законодавчими актами встановлені інші додаткові підстави припинення трудових правовідносин з окремими категоріями працівників.

Зокрема ЗУ «Про державну службу» передбачено сім додаткових порівняно з КЗпП України підстав. Серед них:

- 1) порушення умов реалізації права на державну службу (ст. 4 Закону);
- 2) недотримання пов'язаних з проходженням державної служби вимог, передбачених ст. 16 Закону;
- 3) досягнення державним службовцем граничного віку проходження державної служби (ст. 23 Закону);
- 4) відставка державних службовців, які займають посади першої або другої категорії (ст. 31 Закону);
- 5) виявлення або виникнення обставин, що перешкоджають перебуванню державного службовця на державній службі (ст. 12 Закону);
- 6) відмова державного службовця від прийняття або порушення присяги, передбаченої ст. 17 даного Закону;
- 7) неподання або подання державним службовцем неправдивих відомостей, передбачених ст. 13 Закону, щодо його доходів [16].

ЗУ «Про службу в органах місцевого самоврядування» у ст. 20 встановлено, що крім підстав, передбачених Кодексом законів про працю України, служба в органах місцевого самоврядування припиняється на підставі та в порядку, визначених Законом України «Про місцеве самоврядування», а також у таких випадках:

- 1) відмови посадової особи місцевого самоврядування від складання присяги (ст. 11 Закону);
- 2) порушення умов реалізації права на службу в органах місцевого

самоврядування (ст. 5 Закону);

3) неподання відомостей або подання посадовою особою місцевого самоврядування неправдивих відомостей щодо її доходів у встановлений термін (ст. 13 Закону);

4) виявлення або виникнення обставин, що перешкоджають перебуванню на службі, чи недотримання вимог, пов'язаних із проходженням служби в органах місцевого самоврядування (ст. 12 Закону);

5) досягнення посадовою особою місцевого самоврядування граничного віку перебування на службі в органах місцевого самоврядування (ст. 18 Закону) [8].

## **Висновки до Розділу 2**

Проаналізувавши підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця ми дійшли наступних висновків:

1. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця можливе лише з підстав, передбачених законодавством. На відміну від працівника, роботодавець не має права на свій розсуд розривати трудовий договір. Це обумовлено охороною трудових прав працівників та є важливою гарантією від необґрунтованих звільнень за ініціативою роботодавця.

2. Загальні підстави для звільнення з ініціативи власника встановлені ст. 40 КЗпП України, а додаткові підстави для розірвання трудового договору з окремими категоріями працівників за певних умов – у ст. 41 КЗпП України.

### РОЗДІЛ 3

## ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПОРЯДКУ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Як і при укладенні трудового договору, де важливе значення має дотримання встановлених правил юридичного його оформлення, так і при припиненні трудових правовідносин існує спеціальний порядок, що його роботодавець зобов'язаний витримати, аби звільнення вважалось законним [53, 255].

Припинення трудового договору незалежно від підстав звільнення оформляється наказом (розпорядженням) власника, де обов'язково вказується підстава припинення трудового договору згідно з чинним законодавством та з посиланням на відповідну статтю чи пункт закону.

Днем звільнення вважається останній день роботи. Цей день обов'язково повинен бути зазначений у наказі про звільнення.

У певних випадках законодавство дозволяє розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця лише після того, як працівнику буде запропонована інша робота. Це стосується звільнення з підстав скорочення чисельності або штату, виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, а також поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

Трудове законодавство встановлює цілий ряд гарантій для працівників при розірванні трудового договору. Їх умовно поділяють на загальні та спеціальні. Загальні стосуються всіх або більшості працівників, а спеціальні – застосовуються щодо окремої категорії працівників.

Однією із загальних гарантій при звільненні є необхідність отримання згоди профспілки, членом якої є працівник. Відповідно до ст. 43 КЗпП України розірвання трудового договору у випадках скорочення чисельності або штату працівників (п.1 ст. 40), виявлення невідповідності займаній посаді або

виконуваній роботі (п. 2 ст. 40), систематичного невиконання працівником своїх трудових обов'язків без поважних причин ( п. 3 ст. 40), прогулу (п.4 ст. 40), нез'явлення працівника на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності (п. 5 ст. 40), появи на роботі нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння (п. 7 ст. 40), винних дій працівника, який обслуговує грошові або товарні цінності (п. 2 ст. 41), вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку (п. 3 ст. 41) може бути проведено лише за попередньою згодою профспілки.

Участь профспілкових органів у розгляді питань дачі згоди власнику або уповноваженому ним органу на звільнення працівників фактично є участю профспілок у контролі за застосуванням чинного законодавства. Цей контроль профспілкових органів є правовою діяльністю і здійснюється в межах наданих державою повноважень.

Держава надала повноваження по контролю за дотриманням законодавства низовим ланкам профспілкових органів. Вищим за підлеглістю профспілковим органам повноваження здійснювати правову діяльність на підприємствах, в установах, організаціях не надані.

Тому рішення профспілкового органу підприємства, установи, організації про дачу згоди або про відмову у дачі згоди на звільнення працівника є остаточним і не може бути оскаржене і переглянуте вищим за підлеглістю профспілковим органом.

Не підлягають оскарженню в судовому порядку рішення первинного профспілкового органу про згоду на звільнення чи про відмову в дачі згоди на звільнення. Оспорюватись може правильність звільнення, а не згода чи відмова у дачі згоди на звільнення [37, 190].

Звернення роботодавця про розірвання трудового договору з працівником має бути обґрунтованим і подаватись у письмовій формі. Оскільки рішення про розірвання трудового договору з працівником приймає власник або уповноважений ним орган, то саме ці особи можуть звертатися з поданнями до

профспілкового органу лише за дорученням власника або уповноваженого ним органу, даним стосовно конкретної особи, яка підлягає звільненню.

У поданні до профспілкового органу власник або уповноважений ним орган про дачу згоди на звільнення працівника повинна бути точно зазначена підстава розірвання трудового договору. Саме в межах зазначеної власником або уповноваженим ним органом підстави профспілковий орган і повинен розглядати питання на своєму засіданні.

Згода профспілкового органу на звільнення не може бути визнаною такою, що має юридичне значення, якщо не додержано вимоги про участь на засіданні комітету не менше половини його членів, або за згоду проголосували не більшість присутніх членів комітету, або згода давалась на прохання службової особи, яка не користується правом прийняття на роботу і звільнення, а також не має відповідного доручення правомочної особи, або з ініціативи самого профспілкового органу.

По одній із справ Верховний Суд України скасував рішення, оскільки суд не дав належної оцінки тій обставині, що згода профспілкового комітету на звільнення позивачки дана за поданням службової особи, яка не користується правом прийому на роботу і звільнення [37, 191].

Відповідно до ст. 39 ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [10] профспілковий орган у 15-денний строк розглядає обґрунтоване письмове подання власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору з працівником.

Згідно з ч. 3 ст. 43 КЗпП України подання власника повинно розглядатись у присутності працівника, на якого воно внесено. Розгляд подання без присутності працівника можливий за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, у тому числі адвокат. Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання, розгляд заяви відкладається до наступного засідання в межах строку, визначеного ч. 2 ст. 43 Кодексу. При повторній неявці працівника без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності.

Варто зазначити, що сам по собі розгляд профспілковим органом подання власника або уповноваженого ним органу про дачу згоди на звільнення працівника у його відсутності не може бути підставою для визнання рішення профспілкового органу недійсним, якщо таке рішення прийнято відповідно зі Статутом професійних спілок.

Профспілка повідомляє власника про прийняте рішення у письмовій формі в 3-денний строк після його прийняття. У разі пропуску цього строку вважається, що профспілковий орган дав згоду на розірвання трудового договору.

Якщо працівник одночасно є членом кількох професійних спілок, які діють на підприємстві, в установі, організації, згоду на його звільнення дає виборний орган тієї профспілкової організації, до якої звернувся власник або уповноважений ним орган.

Рішення профспілки про ненадання згоди на розірвання трудового договору має бути обґрунтованим.

Дане положення підтверджується ухвалою Верховного Суду України від 10.02.2005 р. Судова палата у цивільних правах Верховного Суду України, розглянувши у відкритому судовому засіданні справу за позовом К. До ВАТ «П» про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу, за касаційного скаргу ВАТ «П» на рішення судової палати в цивільних справах апеляційного суду Житомирської області від 21 травня 2003 р., встановила таке.

У жовтні 2002 р. К звернулась з позовом до ВАТ «П» про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, посилаючись на те, що наказом № 158 від 13 вересня 2002 р. її незаконно, без згоди профспілкового органу, було звільнено з посади техника-конструктора за п. 1 ст. 40 КЗпП України у зв'язку із скороченням чисельності працівників.

Рішенням Барановського районного суду Житомирської області від 11 листопада 2002 р. у позові відмовлено.

Рішенням судової палати в цивільних справах апеляційного суду

Житомирської області від 21 травня 2003 р. рішення районного суду скасовано. Постановлено нове рішення, яким позов задоволено частково, поновлено К. На роботі. Справу у частині вимог про стягнення середнього заробітку направлено на новий судовий розгляд.

У касаційній скарзі ВАТ «П» ставиться питання про скасування рішення суду апеляційної інстанції, з посиланням на неправильне застосування апеляційним судом норм матеріального та процесуального права.

Скарга підлягає задоволенню з наступних підстав.

Ч. 6 ст. 39 ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачено, що у випадку, коли в рішенні профспілки про ненадання згоди на розірвання трудового договору немає обґрунтування відмови, роботодавець вправі звільнити працівника без згоди профспілки.

Судами першої та апеляційної інстанції встановлено, що голова правління ВАТ «П» звернувся до первинної профспілкової організації з поданням про надання згоди на звільнення К. за п. 1 ст. 40 КЗпП України. Головою первинної профспілкової організації було прийнято рішення про відмову у дачі такої згоди з посиланням на те, що на підприємстві вводиться посада копіювальника і К. може її зайняти, оскільки вона користується переважним правом залишення на роботі.

Відмовляючи у задоволенні позову, суд першої інстанції виходив з того, що К. було запропоновано всі вакантні посади, однак вона від них відмовилась. Посада копіювальника їй не пропонувалась, поза як не була вакантною, а питання про переважне право залишення на роботі не могло вирішуватися, оскільки займана позивачкою посада була в підприємстві відповідача лише одна.

За наведених обставин відмову профспілкової організації в наданні згоди на звільнення К з роботи суд правильно визнав такою, що не має обґрунтування.

Суд апеляційної інстанції не звернув уваги на відсутність обґрунтування відмови у видачі згоди на звільнення К. і помилково скасував постановлене



відповідно до закону рішення суду першої інстанції.

Керуючись ст. 342 ЦПК України, Судова палата ухвалила касаційну скаргу ВАТ «П» задовольнити.

Рішення судової палати в цивільних справах апеляційного суду Житомирської області від 21 травня 2003 р. скасувати, залишивши без зміни рішення Барановського районного суду Житомирської області від 11 листопада 2002 р.

Ухвала оскарженню не підлягає [59].

Власник має право розірвати трудовий договір не пізніше як через місяць з дня одержання згоди профспілкового органу. При дисциплінарних звільненнях: за систематичне невиконання працівником без поважних причин своїх трудових обов'язків, за прогул без поважних причин, при появі на роботі в нетверезому стані, в стані наркотичного і токсичного сп'яніння – звільнення може бути проведено в межах одного місяця з дня виявлення проступку.

Тимчасова непрацездатність або відпустка працівника не переривають цього строку. В його межах власник або уповноважений ним орган вправі усунути допущені порушення закону при звільненні, наприклад, скасувати свій наказ, і з додержанням вимог закону розірвати трудовий договір за тими ж підставами без повторного звернення до профспілкового комітету за згодою на звільнення.

Згідно з ч. 9 ст. 43 КЗпП України якщо розірвання трудового договору з працівником проведено без звернення до профспілкового органу, суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду профспілкового органу і після її одержання або відмови профспілкового органу в дачі згоди на звільнення працівника розглядає спір по суті.

Аналогічно вирішується спір про поновлення на роботі, якщо згода профспілкового комітету на звільнення визнана такою, що не має юридичної сили (закінчився строк її дії, на засіданні не було кворуму, за згоду проголосували не більшість членів комітету присутніх на засіданні, згода давалась на прохання неправомочної службової особи або за ініціативою

самого профспілкового комітету).

Відповідно до ч. 5 п. 15 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» відмова профспілкового органу в згоді на звільнення є підставою для поновлення працівника на роботі [22].

Законодавство встановлює спеціальні гарантії для працівників при звільненні. Так, не допускається звільнення працівника з ініціативи власника в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за п. 5 ст. 40 КЗпП України), а також в період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Пленум Верховного Суду у п. 17 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснив, що при цьому маються на увазі щорічні та інші відпустки, які надаються працівникам як із збереженням, так і без збереження заробітку.

Розірвання трудового договору з ініціативи власника не може бути визнане обґрунтованим, якщо в день звільнення працівнику виданий лікарняний лист (довідка у встановлених законом випадках) про його тимчасову непрацездатність [22].

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей у віці до 3 років (до 6 років – за наявності медичного висновку), одиноких матерів при наявності дитини у віці до 14 років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування вказаних жінок здійснюється також у разі їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше 3 місяців з дня закінчення строкового трудового договору [28, 105].

Звільнення працівників у віці до 18 років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім дотримання загального порядку

звільнення, тільки зі згоди відповідної служби у справах неповнолітніх. При цьому звільнення з підстав, вказаних у п. 1, 2 і 6 ст. 40 КЗпП України, може бути лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.

Звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу осіб, обраних до складу профспілкових органів і не звільнених від виробничої роботи, допускається, крім додержання загального порядку звільнення, лише за попередньою згодою профспілкового органу, членами якого вони є, а голів і членів профспілкових органів на підприємстві, крім того, - лише за згодою відповідного об'єднання профспілок. Звільнення профспілкових організаторів і профгрупоргів з ініціативи власника або уповноваженого ними органу допускається лише за згодою органу відповідного профспілкового об'єднання.

Відповідно до ст. 252 КЗпП України звільнення працівників, які обирались до складу профспілкових органів, не допускається протягом двох років після закінчення виборних повноважень, крім випадків повної ліквідації підприємства або вчинення працівником винних дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення, що також провадиться лише за згодою органу відповідного профспілкового об'єднання.

Передбачені ст. 252 КЗпП України не застосовуються до осіб, які є організаторами страйку, визнаного судом незаконним, а також щодо осіб, які перешкоджають припиненню незаконного страйку (ст. 32 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»).

Попередня згода профспілкового органу при розірванні трудового договору необхідна лише у тих випадках, коли звільнення з роботи проводиться за ініціативою власника або уповноваженого ним органу. Якщо ж воно проводиться за загальними підставами припинення трудового договору або за ініціативою працівника, то попередня згода профспілкового органу у цих випадках не вимагається.

Без згоди профспілки розірвання трудового договору з ініціативи власника допускається відповідно до ст. 43<sup>1</sup> КЗпП України у випадках: ліквідації підприємства; незадовільного результату випробування; звільнення з

суміщеної роботи у зв'язку з прийняттям працівника, який не є сумісником; поновлення працівника, який раніше виконував цю роботу; звільнення працівника, який не є членом профспілки; звільнення з підприємства, установи, організації, де не має профспілки та в інших випадках, передбачених законодавством.

Працівникам, які звільняються з роботи з незалежних від них причин, виплачується вихідна допомога. Її розмір ставиться у залежність від підстав припинення трудових відносин. Виплата вихідної допомоги не може бути замінена попередженням про майбутнє звільнення.

Відповідно до ст. 44 КЗпП України при припиненні трудового договору за п. 6 ст. 36, п. п. 1, 2 і 6 ст. 40 КЗпП України працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше місячного заробітку; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу – не менше двомісячного середнього заробітку; внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору – у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку.

Тимчасові і сезонні працівники також мають право на вихідну допомогу при їх звільненні внаслідок скорочення обсягу робіт або ж їх припинення на підприємстві, в установі, організації, з причин виробничого характеру на строк понад один тиждень, якщо йдеться про тимчасових працівників, або понад два тижні у разі коли звільняються сезонні працівники.

Вихідна допомога тимчасовим працівникам виплачується у розмірі триденного середнього заробітку, а сезонним – тижневого середнього заробітку. При звільненні у зв'язку з призовом або вступом на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу вихідна допомога як тимчасовим, так і сезонним працівникам виплачується у розмірі двотижневого середнього заробітку.

Законодавством можуть бути передбачені й інші розміри грошової допомоги при припиненні трудових відносин. Так, згідно зі ст. 24 ЗУ «Про

наукову і науково-технічну діяльність» науковцю, який звільняється у зв'язку з виходом на пенсію, видається грошова допомога в розмірі шести місячних посадових ставок (окладів) [6].

Трудова книжка з належно оформленим записом видається працівнику у день звільнення, а також проводиться розрахунок. Якщо працівник не працював у день звільнення, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок (ст. 116 КЗпП України).

Позивачка ОСОБА\_1 звернулася до суду з позовом до КЖЕП «Залізничник» про стягнення коштів за затримку розрахунку при звільненні, посилаючись на те, що у день звільнення з роботи 31.03.2011 року підприємство не провело з нею повний розрахунок, допустивши заборгованість по належних до виплати коштах у розмірі 3821,32 грн., які були стягнуті лише за судовим наказом Першим відділом ДВС м. Тернополя 19.05.2011 року. У відповідності до вимог ст.117 КЗпП України вважає, що відповідач повинен виплатити їй середній заробіток за весь час затримки виплати по день фактичного розрахунку у сумі 6891,84 грн.

У суді позивачка позов підтримала та посилаючись на викладені нею у заяві мотиви попросила його задовольнити. Представник відповідача у судовому засіданні проти задоволення позову не заперечив. Дослідивши та оцінивши докази по справі, суд встановив наступні факти:

Позивачка перебувала у трудових відносинах з відповідачем, працювала на посаді майстра з 2.01.2007 року по 31.03.2011 року, що підтверджується записами у її трудовій книжці про прийняття та роботу ( наказ № 1 від 2.01.2007 року) та звільнення з роботи (наказ № 35-к від 31.03.2011 року).

В день звільнення з роботи підприємство на провело з нею повний розрахунок, зокрема, як свідчить судовий наказ виданий Тернопільським міськрайонним судом № 2-н-1644/11 від 14.04.2011 року з відповідача на її користь стягнуто 38921,32 грн. коштів, належних до виплати при звільненні з роботи.

Вказані кошти в порядку примусового виконання судового наказу були стягнуті Першим відділом ДВС Тернопільського міського управління юстиції 19.05.2011 року.

Згідно ст. 117 КЗпП України в разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у день звільнення, підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки розрахунку.

Відповідно до вимог постанови Кабінету Міністрів України № 100 від 8.02.1998 року «Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати» для обчислення середньоденного заробітку беруться два останні місяці роботи. Як вбачається з довідки № 113 від 15.07.2001 року, виданої КЖЕП «Залізничник», заробіток позивачки у лютому та березні 2011 року становив відповідно 2259,96 грн. та 3770 грн.

Таким чином, середньоденний заробіток ОСОБА\_1 за останні два місяці роботи становить 143,58 грн.(6030,29 грн.: 42 робочих дні ), а компенсація за затримку проведення остаточного розрахунку при звільненні її з роботи становить 6891,84 грн.(148,58 грн. 48 днів затримки виплати повного розрахунку при звільненні з 1.04.2011 року по 19.05.2011 року).

В даному випадку мають місце порушення з вини відповідача трудових прав позивача, які підлягають захисту шляхом стягнення з КЖЕП «Залізничник» на користь ОСОБА\_1 6891,84 грн. компенсації за час затримки розрахунку при звільненні з роботи.

Судовий збір в дохід держави підлягає стягненню з відповідача.

На підставі наведеного та керуючись ст.ст.10, 60, 213, 215 ЦПК України, ст.116, 117 КЗпП України, суд, - вирішив: Позов задовольнити. Стягнути із Комунального житлово-експлуатаційного підприємства «Залізничник» на користь ОСОБА\_1 6891,84 грн. компенсації за час затримки розрахунку при звільненні з роботи та 68,92 грн. судового збору в дохід держави [60].

У разі звільнення працівника з ініціативи власника він зобов'язаний також у день звільнення видати йому копію наказу про звільнення з роботи.

Від звільнення працівника варто відрізнити відсторонення його від роботи на певний час. Відповідно до ст. 46 КЗпП України відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством.

Відсторонення від роботи означає тимчасове зупинення виконання працівником обов'язків за посадою чи роботою, обумовлених трудовим договором.

Дія трудового договору при цьому не припиняється, але на певний час працівник до роботи не допускається, заробітна плата не нараховується і не виплачується.

Правом відсторонення наділені також відповідні посадові особи державних органів, державних інспекцій, слідчий.

Відсторонення не є підставою для припинення трудового договору. Після усунення причин, що призвели до відсторонення, працівник допускається до роботи.

Відсторонення оформляється наказом або розпорядженням власника. У трудову книжку запис про відсторонення не заноситься. Незаконно відстороненому працівнику виплачується зарплата за весь час вимушеного прогулу, але не більше як за один рік.

### **Висновки до Розділу 3**

1. При звільненні працівника з ініціативи власника повинен бути дотриманий порядок припинення трудових відносин. Зокрема, звільнення оформляється наказом власника або уповноваженого ним органу, з яким працівник повинен бути ознайомлений під розписку.

2. У день звільнення працівнику видається належним чином заповнена трудова книжка. Записи про причини звільнення вносяться до трудової книжки

відповідно до тих формулювань, які закріплені у КЗпП України та іншому законодавстві України з посиланням на відповідну статтю, пункт закону.

3. Законодавством встановлюються гарантії для окремих категорій працівників при звільненні, а саме: для неповнолітніх, вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до 3 років (до 6 років – за наявності медичного висновку), одиноких матерів при наявності дитини у віці до 14 років або дитини-інваліда.

4. При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, проводиться у день звільнення. Якщо у день звільнення працівник не працював, то дані суми повинні бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення таким працівником вимоги про розрахунок.



## ВИСНОВКИ

Дослідивши питання, пов'язані з розірванням трудового договору з ініціативи власника ми дійшли наступних висновків:

1. У науці трудового права розрізняють три терміни, які характеризують процес припинення трудових відносин: розірвання трудового договору, припинення трудового договору та звільнення. Припинення трудового договору – це акт припинення трудових правовідносин працівника з власником або уповноваженим ним органом. Розірвання трудового договору стосується лише випадків, коли трудовий договір припиняється з ініціативи будь-якої з його сторін. Звільнення – термін, якому відповідає процедура технічного оформлення вже припинених трудових відносин.

2. Припинення трудового договору є правомірним лише за таких умов:

- з передбачених у законі підстав припинення трудового договору;
- з дотриманням певного порядку звільнення з конкретної підстави;
- є юридичний факт щодо припинення трудових правовідносин (розпорядження власника, заява працівника, відповідний акт третьої сторони — суду, військкомату).

3. Всі підстави припинення трудового договору можна класифікувати залежно від двох критеріїв:

- виду юридичного факту, який є причиною припинення;
- волевиявлення яких саме суб'єктів спричинило припинення трудового договору.

4. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця можливе лише з підстав, передбачених законодавством. На відміну від працівника, роботодавець не має права на свій розсуд розривати трудовий договір. Це обумовлено охороною трудових прав працівників та є важливою гарантією від необґрунтованих звільнень за ініціативою роботодавця.

5. Загальні підстави для звільнення з ініціативи власника встановлені ст.

40 КЗпП України, а додаткові підстави для розірвання трудового договору з окремими категоріями працівників за певних умов – у ст. 41 КЗпП України. На загальних підставах може бути звільнений будь-який працівник, що працює за трудовим договором. Автором досліджено умови звільнення за всіма підставами, передбаченими ст. 40 КЗпП України.

6. Крім загальних підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника законодавство України передбачає і додаткові підстави, за якими трудовий договір може бути розірваний з ініціативи власника з деякими категоріями працівників.

7. Що стосується звільнення за п. 3 ст. 41 КЗпП України, то з метою полегшення застосування на практиці даного пункту, доцільно у чинному законодавстві про працю чітко визначити правовий зміст поняття «аморальний проступок працівника, який виконує виховні функції», а також уточнити порядок здійснення цих звільнень.

8. Досліджено порядок звільнення працівника з ініціативи власника. При припиненні трудових правовідносин існує спеціальний порядок, що його роботодавець зобов'язаний витримати, аби звільнення вважалось законним. Зокрема, звільнення оформляється наказом власника або уповноваженого ним органу, з яким працівник повинен бути ознайомлений під розписку

9. У день звільнення працівнику видається належним чином заповнена трудова книжка. Записи про причини звільнення вносяться до трудової книжки відповідно до тих формулювань, які закріплені у КЗпП України та іншому законодавстві України з посиланням на відповідну статтю, пункт закону.

10. Трудове законодавство встановлює цілий ряд гарантій для працівників при розірванні трудового договору. Їх умовно поділяють на загальні та спеціальні. Загальні стосуються всіх або більшості працівників, а спеціальні – застосовуються щодо окремої категорії працівників, а саме: для неповнолітніх, вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до 3 років (до 6 років – за наявності медичного висновку), одиноких матерів при наявності дитини у віці до 14 років або дитини-інваліда.

11. При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, проводиться у день звільнення. Якщо у день звільнення працівник не працював, то дані суми повинні бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення таким працівником вимоги про розрахунок.

## ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

### 1. Нормативно-правові акти:

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 36. – Ст. 141.
2. Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця 1982 року: Конвенція МОП від 22 червня 1982р. № 158 // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_005](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_005)
3. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971р. № 322-VIII: станом на 22 лютого 2012р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/>
4. Цивільний кодекс України. – К.: Атіка, 2006.
5. Господарський кодекс України. – К.: Велес, 2005.
6. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 13 грудня 1991р. № 1977-XII: станом на 01 січня 2012р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show>
7. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 07 липня 2010р. № 2453-VI: станом на 31 грудня 2011р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show>
8. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07 червня 2001р. № 2493-III: станом на 30 грудня 2011р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show>
9. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом: Закон України від 14 травня 1992р. № 2343-XII: станом на 22 березня 2012р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show>
10. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999р. № 1045-XIV: станом на 11 червня 2009р. // Офіційний

Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу:  
<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>

11. Про державну допомогу сім'ям з дітьми: Закон України від 21 листопада 1992р. № 2811-ХІІ: станом на 10 липня 2011р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу:  
<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2811-12>

12. Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянинуві незаконними діями органів дізнання, досудового слідства, прокуратури і суду Закон України від 1 грудня 1994р. № 266/94-ВР: станом на 11 липня 2009р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу:  
<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/266/94>

13. Про статус народного депутата України: Закон України від 17 листопада 1992р. № 2790-ХІІ: станом на 22 грудня 2011р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/>

14. Про альтернативну (невійськову) службу: Закон України від 12 грудня 1991р. № 1975-ХІІ: станом на 22 травня 2008р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show>

15. Про заходи протидії незаконному обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів та зловживанню ними: Закон України від 15 лютого 1995р. № 62/95-ВР: станом на 8 жовтня 2001р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу:  
<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/62/95>

16. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993р. № 3723-ХІІ: станом на 30 грудня 2011р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>

17. Про державну таємницю: Закон України від 21 січня 1994р. № 3855-ХІІ: станом на 24 лютого 2011р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show>

18. Проект Трудового кодексу України № 1108 від 4 грудня 2007 року, підготовлений до повторного другого читання 2 жовтня 2008 року. - Режим

доступу: <http://www.rada.gov.ua>

19. Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затв. постановою КМУ від 19.03.1994 № 170 (зі змін. та доп.) // Збірник постанов уряду України. – 1994. - № 7. – Ст. 172.

20. Наказ МОЗ України «Про подальше удосконалення атестації лікарів» від 19.12.1997 р. № 359 // Офіційний вісник України. – 2005. - № 28. – Ст. 1670.

21. Устав о промышленном труде с правилами и разъяснениями // Свод законов Рос. Империи / Сост. В.В. Гросман. – СПб, 1913. – Т.11.

22. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11. 1992 р. // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2006. - № 2. – С. 326-344.

23. Рішення Верховного Суду України. – 2007. - № 3.

24. Вісник Верховного Суду України. – 2007. - № 4.

## **2. Підручники, посібники та монографії:**

25. Абжанов К.А. Трудовой договор по советскому праву. – М., 1964. – 215 с.

26. Астрахан Е.И., Каринский С.С., Ставцева А.И. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами. – М., 1960. – 125 с.

27. Бабенко В.О. Умови й порядок розірвання трудового договору за п. 7 ст. 40 КЗпП України / В.О. Бабенко // Проблеми законності. – 2010. - № 109. – С. 222-229.

28. Болотіна Н.Б. Трудовий договір за законодавством України. – К., 2002. – 124 с.

29. Болотіна Н.Б. Трудове право України. – К.: Вікар, 2005. – 725 с.

30. Величко Л.Ю. Окремі питання розірвання трудового договору у випадку змін в організації виробництва і праці / Л.Ю. Величко // Вісн. Харків.нац.ун-ту внутр.справ. – 2008. – Вип. 40. – С. 302-306.

31. Грущинский И.М. Гарантии при расторжении трудовых договоров

по дополнительным основаниям: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Х., 1983. – 19 с.

32. Застосування судами цивільного і цивільного процесуального законодавства / За заг. ред. П.І. Шевчука. – К., 2002. – 205 с.

33. Іншин М. Щодо правового забезпечення права на працю в умовах масового вивільнення робочої сили / М. Іншин // Право України. – 2007. - № 2. – С. 77-79.

34. Іоннікова І. Правові гарантії при вивільненні працівників: шлях до вдосконалення / І. Іоннікова // Право України. – 2007. - № 2. – С. 73-77.

35. Киселев И.Я. Трудовое право России (историко-правовое исследование). – М., 2001. – 318 с.

36. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право . – М., 1999. – 496с.

37. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар /За ред. В.І. Прокопенка. – Харків: Консум, 2003. – 832 с.

38. Костюченко О. Сучасний стан та перспективи правового регулювання атестації лікарів / О. Костюченко // Юридична Україна. – 2006. - № 11. – С. 53 -56.

39. Лукашева Н.М. Наслідки невідповідності працівника вимогам до стану здоров'я / Н.М. Лукашева // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадського Серия «Юридические науки». Том 22 (61). № 1. 2009 г. С. 157-164.

40. Маркіна Т. Юридичні умови визнання громадянина безробітним / Т. Маркіна // Право України. – 2000. - № 6. – С. 44-46.

41. Наровська К.Б., Пастухов В.П., Тищенко О.В., Черноус С.М. Трудове право України. – К.: Алеута, 2005. – 280 с.

42. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К., 2000. – 438 с.

43. Павлик П.М. Трудове право України. – К.: Університет «Україна», 2006. – 466 с.

44. Правові позиції щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ. – К., 1998. – 263 с.
45. Приходько С. Захист прав працівників при масових звільненнях у процесі реструктуризації підприємств (за європейським трудовим правом) / С. Приходько // Право України. – 2005. - № 11. – С. 23-27.
46. Прокопенко В.І. Трудове право України. – Харків, 1998. – 528с.
47. Прокопенко В.І. Розмежування підстав припинення трудового договору за угодою сторін від звільнення з ініціативи працівника / В.І. Прокопенко // Право України. – 1998. - № 9. – С. 32-38.
48. Реус О. Особливості припинення трудових правовідносин з неповнолітніми / О. Реус // Право України. – 2001. - № 8. – С. 78-80.
49. Свічкарьова Я. Особливості розірвання трудового договору з керівниками акціонерних товариств за п. 1 ст. 41 КЗпП України / Я. Свічкарьова // Підприємництво, господарство і право. – 2006. - № 9. – С. 43-46.
50. Ставцева А.И., Хохрякова О.С. Трудовой договор. – М., 1983. – 152с.
51. Тищенко О. Звільнення за аморальний проступок працівника, який виконує виховні функції: правові проблеми / О. Тищенко // Право України. – 200. - № 6. – С. 50-53.
52. Трофімов О.Е. Особливості звільнення працівника закладу освіти з ініціативи роботодавця залежно від додаткових підстав, за певних умов, з окремими категоріями / О.Е. Трофімов // Педагогічний альманах. – 2010. – Вип. 6. – С. 167-172.
53. Трудове право України: [Навч. посібник для студ. юрид. спеціальностей вищих навчальних закладів] / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. – 536 с.
54. Трудовое право России. [Учеб. для вузов.] / Отв. ред. Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М.: ИНФРА-НОРМА-М, 1998. – 482 с.
55. Угрюмова Г. Расторжение трудового договора в случае совершения прогула (вопросы истории, правовой аспект) / Г. Угрюмова // Підприємництво, господарство і право. – 2006. - № 6. – С. 30-32.



56. Угрюмова Г. Звільнення працівника за п. 7 ст. 40 КЗпП України: проблеми правового регулювання / Г. Угрюмова // Право України. – 2005. - № 12. – С. 62-65.

57. Фатуев А.А. Трудовое право в жизни человека. – М., 1991 . – 315 с.

58. Яковлева Г.О. Щодо поняття грубого порушення трудових обов'язків / Г.О. Яковлева // Проблеми законності. – Х., 2001. – Вип. 51. – С. 168-171.

59. Юридична газета. – 2005. - № 10.

60. Справа № 2-5435/11 // [Електронний ресурс]. - Режим доступу:  
<http://www.reyestr.court.gov.ua>

**Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України  
Тернопільський національний економічний університет  
Юридичний факультет  
Кафедра цивільного права і процесу**

**Ястреб Руслан Валентинович**

**РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ  
РОБОТОДАВЦЯ ЯК ПІДСТАВА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ  
ВІДНОСИН**

**Спеціальність 7.03040101 «Правознавство»**

**Дипломна робота за освітньо-кваліфікаційним рівнем «спеціаліст»**

**Частина 2**

**ДОДАТКИ**

**Тернопіль – 2012**

**Відкрите акціонерне товариство  
«Меблевий комбінат»**

**НАКАЗ № 17**

17 лютого 2012 р.

м. Тернопіль

Про внесення змін до штатного розпису та скорочення чисельності працівників ВАТ «Меблевий комбінат»

У зв'язку зі зменшенням обсягу виробництва на 15 % і необхідністю скорочення витрат на утримання апарату управління підприємства

**НАКАЗУЮ:**

1. З 20 травня 2012 р. скоротити такі посади і виключити їх зі штатного розпису на поточний рік:

- а) заступника директора по виробництву;
- б) економіста виробничого відділу;
- в) бухгалтера централізованої бухгалтерії;
- г) інспектора відділу кадрів.

2. По цеху № 1 скоротити чисельність на 11 чоловік.

3. Керівникам цехів і відділів, де провадиться скорочення чисельності працюючих, у триденний строк подати у відділ кадрів кандидатури працівників, що підпадають під скорочення з урахуванням переваг, передбачених діючим законодавством.

4. Відділу кадрів запропонувати всім працівникам. Що підпадають під скорочення, переведення за їх згодою на вакантні посади та професії. В разі відмови від переведення або відсутності вільних посад підготувати документи для звільнення відповідних працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП України.

Керівник підприємства \_\_\_\_\_

**Додаток Б**

Голові профспілкового комітету  
ВАТ «Меблевий комбінат»

**ПОДАННЯ**

У зв'язку із зменшенням обсягу виробництва, згідно з наказом по підприємству від 17 лютого 2012 р. № 17, скорочена посада бухгалтера централізованої бухгалтерії, яку обіймає Крутоус Марія Михайлівна.

Крутоус М.М. на цій посаді працює менше року, має найнижчу кваліфікацію серед інших бухгалтерів, переважного права на залишення на роботі відповідно до чинного законодавства не має, від переведення на запропоновані посади касира і табельника відмовилась. Інша робота, яку вона могла б виконувати за своєю кваліфікацією, на підприємстві відсутня.

На підставі викладеного, керуючись статтями 40, 42,43 КЗпП України,

**ПРОШУ**

Дати згоду на звільнення бухгалтера Крутоус М.М. за скороченням штату відповідно до п. 1 ст. 40 КЗпП України.

**Додатки:**

1. Копія наказу про внесення зміни до штатного розпису.
2. Акт про відмову Крутоус М.М. від переведення її на іншу роботу.
3. Довідка відділу кадрів про наявність вакантних посад.
4. Список бухгалтерів, які працюють на підприємстві.

Керівник підприємства \_\_\_\_\_

**ВАТ «Меблевий комбінат»**

**НАКАЗ №**

„\_\_\_” \_\_\_\_\_ 2012 р.

м. Тернопіль

**Про звільнення бухгалтера Крутоус М.М.**

У зв'язку із зменшенням обсягу виробництва, згідно з наказом по підприємству від 17 лютого 2012 р. № 17 скорочені посади 4 спеціалістів і 7 робітників, в тому числі і посада бухгалтера централізованої бухгалтерії, яку обіймає Крутоус М.М.

Крутоус М.М. на цій посаді працює менше року, має найнижчу кваліфікацію серед інших бухгалтерів, переважного права на залишення на роботі відповідно до чинного законодавства не має, від переведення на запропоновані посади касира і табельника відмовилась. Інша робота, яку вона могла б виконувати за своєю кваліфікацією, на підприємстві відсутня.

Про наступне вивільнення Крутоус М.М. була персонально попереджена 10 лютого 2012 р. Профком 17 лютого 2012 р. дав згоду на звільнення Крутоус М.М. з роботи за скороченням штату.

На підставі викладеного, керуючись п. 1 ст. 40 КЗпП України

**НАКАЗУЮ:**

1. Крутоус Марію Михайлівну – бухгалтера централізованої бухгалтерії – звільнити у зв'язку зі скороченням штату за п. 1 ст. 40 КЗпП України 20 травня 2012 р.

2. Бухгалтерії підприємства провести повний розрахунок відповідно до чинного законодавства.

Підстава: 1. Наказ від 17 лютого 2012 р про зміну штатного розпису.

2. Акт про відмову від переведення на іншу роботу.

3. Письмове попередження про вивільнення.

4. Рішення профкому про дачу згоди на звільнення.

Керівник підприємства \_\_\_\_\_