

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА

Н. Д. Гетьманцева, Л. В. Вакарюк, Н. М. Процьків.

ПРАВОВІ АСПЕКТИ
ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ



Чернівці
Чернівецький національний університет
2021

УДК: 349.2(477(075.8) ББК: 67.9(4УКР)305я73
ББК:67.9(4УКР)305я73
Г 449

Друкується за ухвалою вченої ради
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
Протокол № 7 від 30 червня 2021 р.

Рецензенти:

***Щербина В.І.**, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка, доктор юридичних наук, професор,*

***Вишновецька С.В.**, доктор юридичних наук, професор, завідувачка кафедри цивільного права і процесу національного авіаційного університету.*

Гетьманцева Н.Д., Вакарюк Л.В., Процьків Н.М.

Правові аспекти звільнення працівників. Навчально-методичний посібник. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім.Ю.Федьковича, 2021. 104 с.

Навчально-методичний посібник підготовлений у відповідності з робочою програмою навчального курсу дисципліни «Правові аспекти звільнення працівників» для спеціальності 081 «Право» та є завершеним навчальним виданням, необхідним і достатнім для повного вивчення даного курсу. Для студентів за спец. 081 «Право»

© Чернівецький національний університет, 2021

© Гетьманцева Н.Д., Вакарюк Л.В., Процьків Н.М., 2021.

Зміст

Передмова.....	4
1. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни.....	5
2. Програма курсу.....	56
3. Перелік рекомендованої літератури.....	71
4. Додаток.....	81

Передмова

Найпоширенішим випадком припинення трудового договору на практиці є розірвання трудового договору не тільки з ініціативи працівника, а й роботодавця. Тому в сучасних умовах господарювання гостро стоїть проблема надійного захисту трудових прав працівників від необґрунтованих і незаконних звільнень останніх. Знання та використання теоретичних знань і практичних навичок набутої навчальної дисципліни допоможуть правильно і надійно захистити свої трудові права та права інших працівників від необґрунтованих звільнень з роботи з ініціативи роботодавця.

Методичні рекомендації до вивчення дисципліни

При вивченні загальних підстав і особливостей звільнення працівників як за власної ініціативи, так і за ініціативою роботодавця необхідно перш за все мати на увазі, що кожному громадянину Основний Закон України гарантує захист від незаконного звільнення (ч. 6 ст. 43). Указана гарантія забезпечується шляхом закріплення цілого ряду вимог до порядку розірвання (припинення) трудового договору. Однією з таких вимог є можливість припинення трудового договору лише за передбаченими чинним законодавством підстав, загальний перелік яких закріплений в КЗпП.

Зверніть увагу, що законодавством передбачені такі підстави і випадки припинення трудового договору, передбачені у ст. 36 КЗпП України: 1) угода сторін; 2) закінчення строку (пункти 2 і 3 ст. 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не поставила вимогу про їх припинення; 3) призов або вступ працівника або власника - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої ст. 119 цього Кодексу; 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) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи; 7-1) укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення; 7-2) з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади»; 8) підстави, передбачені контрактом; 9) підстави, передбачені іншими законами.

Крім того, візьміть до уваги ту обставину, що ст. 7 КЗпП допускає можливість встановлення додаткових підстав для припинення трудового договору, які встановлюються різними законодавчими актами і поширюють свою дію на певних категорій працівників: порушення умов реалізації права на державну службу, визначених; недотримання пов'язаних із проходженням державної служби вимог; досягнення держслужбовцем граничного віку проходження державної служби; виявлення або виникнення обставин, що перешкоджають перебуванню державного службовця на державній службі; відмови державного службовця від прийняття присяги або

її порушення; неподання або подання держслужбовцям неправдивих відомостей щодо його доходів.

Переходячи до розкриття підстав припинення трудового договору за п. 1. Ст. 36 КЗпП постарайтеся виявити, які особливості припинення трудового договору за угодою сторін. Відмінна риса цієї підстави припинення трудового договору від інших, передбачених КЗпП, впливає з самої постановки її формулювання. У даному випадку трудовий договір може бути припинений у будь-який час після досягнення згоди саме за цією підставою. При цьому ініціатором припинення трудового договору може бути як працівник підприємства, так і власник (уповноважений орган). А сама по собі згода сторін задовольнити прохання працівника про звільнення у будь-який час, тобто до закінчення передбаченого законодавством двотижневого терміну попередження не буде означати, що трудовий договір припинений за п. 1 ст. 36 КЗпП. Необхідна саме домовленість сторін про цю підставу припинення трудового договору. У цьому випадку звільнення вважається проведеним не з ініціативи сторін, а з ініціативи самого працівника (ст. 38 КЗпП).

Майте на увазі, що угода сторін може бути підставою для припинення як строкових трудових договорів, так і трудових договорів, укладених на визначений термін. На практиці необхідність у припиненні трудового договору на підставі п. 1 ст. 36 КЗпП виникає, як правило, у сторін строкового трудового договору для дострокового його припинення. Справа в тому, що з ініціативи працівника строковий трудовий договір може бути припинений достроково тільки при наявності поважних причин,

передбачених ст. 39 і ч. 1 ст. 38 КЗпП. З ініціативи власника підприємства дострокове припинення строкового трудового договору також вимагає наявності підстав, передбачених КЗпП. Якщо ж жодна зі сторін договору не має достатньо вагомих підстав для дострокового припинення строкового трудового договору, в цьому випадку вони можуть домовитися про його припинення на підставі п. 1 ст. 36 КЗпП. Дата звільнення в цьому разі визначається сторонами трудового договору за взаємною домовленістю. Для звільнення за угодою сторін є характерною відсутність взаємних претензій і обов'язків сторін (виплати вихідної допомоги, зобов'язання щодо працевлаштування, узгодження звільнення з профспілкою). Окрім того, ще однією особливістю припинення трудового договору на підставі п. 1 ст. 36 КЗпП є можливість відкликання заяви про звільнення за угодою сторін, якщо ініціатива звільнення належить самому працівнику. Проте відкликання заяви про звільнення в односторонньому порядку є безумовним правом працівника, але за умови, що трудовий договір з ним припиняється на підставі ст. 38 КЗпП, тобто за власним бажанням. У випадку припинення трудових відносин між працівником і роботодавцем на підставі угоди сторін заява працівника про звільнення в односторонньому порядку не може бути відкликана. Анулювати таку домовленість припинити трудовий договір можна при взаємній згоді сторін трудового договору. Такий висновок підтверджує і судова практика. Судова палата у цивільних справах ВСУ в ухвалі від 25.02.2004 р зазначила, що при припиненні трудового договору за угодою сторін (на підставі п. 1 ст. 36 КЗпП) можливість відкликання

працівником своєї заяви не передбачена, на відміну від звільнення за власним бажанням.

При виникненні питання як звільнити працівника в зв'язку із закінченням терміну дії трудового договору (п. 2 ст. 36 КЗпП) необхідно зверніть увагу, що можливість припинення строкового трудового договору після закінчення його терміну дії надає правові підстави п. 2 ст. 36 КЗпП. Необхідно звернути увагу, що на цій підставі може бути припинений тільки строковий трудовий договір, укладений в суворій відповідності до вимог ст. 23 КЗпП. Якщо ж з яких-небудь причин трудовий договір з працівником не відповідає встановленим правилам, то умова про термін вважається незаконною, а сам договір вважається укладеним на невизначений строк, відповідно такий договір не може бути припинений на підставі п. 2 ст. 36 КЗпП. Роботодавець не зобов'язаний попереджати або будь-яким чином заздалегідь інформувати працівника про звільнення. Так само працівник не зобов'язаний оформляти заяву про звільнення щодо припинення строкового трудового договору. Проте закінчення строку не тягне за собою автоматичне звільнення працівника з роботи, оскільки п. 2 ст. 36 КЗпП передбачає, що закінчення строку є підставою для припинення строкового трудового договору, крім тих випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не висунула вимоги про їх припинення. Тому роботодавець в останній день терміну договору повинен видати наказ про звільнення працівника. При цьому необхідно ознайомити працівника з наказом під розписку. Але припинення трудового договору у разі закінчення його терміну можливе лише протягом

одного дня. Наприклад, якщо строковий трудовий договір з працівником укладений на термін з 05.03.2021 р по 05.06.2021 р, то останнім днем дії договору, а отже і днем звільнення буде 05.06.2021р. Наказ про звільнення працівника повинен бути виданий 05.06. 2021 року, а датою звільнення, 05.06.2021року. Необхідно пам'ятати, що при визначенні дати звільнення працівника у зв'язку із закінченням терміну дії трудового договору слід враховувати правила обчислення строків, передбачених КЗпП, встановлені ст. 24-11 КЗпП. Якщо ж останній день терміну дії договору був пропущений і працівник не був звільнений, трудові відносини з ним вважаються продовженими на невизначений термін (ст. 39-1 КЗпП). Це, в свою чергу, тягне за собою необхідність розірвання трудового договору з працівником на загальних підставах, тобто як з таким, що уклав трудовий договір на невизначений термін.

При розкритті питання щодо порядку розірвання трудового договору з ініціативи працівника, укладеного на невизначений термін, необхідно пам'ятати, що він здійснюється на підставі ст. 38 КЗпП.

На підставі ст. 38 КЗпП, тобто. за власним бажанням і без пояснення причин, може звільнитися будь-який працівник, прийнятий на підприємство за безстроковим трудовим договором. Оскільки Ст. 38 КЗпП закріплює, що працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні, тому заява працівника про звільнення за власною ініціативою має бути ним підписана і містити дату. Відсутність цих

реквізитів згідно з роз'ясненням Держнаглядпраці є підставою для визнання заяви про звільнення недійсним. Треба також мати на увазі і те, що сторони трудового договору можуть домовитися про будь-який термін його розірвання в межах двотижневого терміну. При наявності такої домовленості працівник може бути звільнений навіть у день подачі заяви про звільнення

Але: одностороннє скорочення цього терміну як працівником, так і роботодавцем не допускається, тобто роботодавець не має права звільнити працівника до закінчення двотижневого терміну з дня подачі заяви про звільнення, за умови, якщо сам працівник не просить про це. Так, ст. 38 КЗпП передбачає, що у разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин та інші поважні причини. В кожному конкретному випадку і які саме причини можна вважати поважними, вирішує роботодавець. Крім того, ще однією підставою для того, щоб працівник міг розірвати зі своєї ініціативи безстроковий трудовий договір, не попереджаючи про це роботодавця за два тижні, є невиконання роботодавцем законодавства про працю, умов

колективного чи трудового договору (ч. 3 ст. 38 КЗпП). Причому в разі звільнення з цієї причини працівникові виплачується вихідна допомога. Письмову заяву про звільнення за ст. 38 КЗпП працівник може подати як в період роботи, так і в період відсутності на роботі у зв'язку з відпусткою, тимчасовою непрацездатністю, відрядженням або з якихось інших причин. Роботодавець не може звільнити працівника і в тому випадку, якщо той до закінчення двотижневого терміну відкличе свою заяву про звільнення. Форми, в якій працівник може це зробити, трудове законодавство не встановлює. Оптимальним варіантом можна визнати подачу письмової заяви про відкликання раніше поданої заяви про звільнення за власним бажанням. Це допоможе в разі виникнення спору між працівником і роботодавцем. Винятком, що дозволяє роботодавцю звільнити працівника навіть у випадку відкликання ним своєї заяви або виходу на роботу після закінчення двотижневого терміну з моменту його подачі, є випадки передбачені ч. 2 ст. 38 КЗпП. Ще одним винятком з правила про те, що днем звільнення вважається останній день роботи, є випадки несвоєчасної видачі працівнику трудової книжки з вини роботодавця. Відповідно до п. 4.1 Інструкції № 58 днем звільнення в такому разі вважається день видачі трудової книжки. Про новий день звільнення видається наказ і вноситься запис до трудової книжки працівника, а раніше внесений запис визнається недійсним. При цьому працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу. Тому потрібно усвідомити, що днем звільнення при розірванні безстрокового трудового договору з ініціативи працівника може бути

день, про який просить працівник в заяві про звільнення (при наявності поважних причин або згоди роботодавця); відповідний день другого тижня з моменту подачі заяви про звільнення. Це правило впливає з вимог ст. 241-1 КЗпП, згідно з якою термін, обчислюваний тижнями, закінчується у відповідний день тижня; останній день відпустки, якщо працівник скористався правом, наданим йому ст. 3 Закону про відпустки, за умови, що час відпустки перевищує двотижневий термін попередження про звільнення; день видачі трудової книжки, якщо вона не була видана працівникові при звільненні з вини роботодавця». Слід також мати на увазі ч. 1 п. 12 постанови № 9 що подача працівником заяви про звільнення за власним бажанням з метою уникнути відповідальності за винні дії не позбавляє власника або уповноважений ним орган права звільнити його за винні дії з підстав, передбачених законом, до закінчення двотижневого терміну, а також застосувати до нього протягом цього терміну в установленому порядку інше дисциплінарне стягнення.

Що стосується порядку дострокового розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника, то він регулюється ст. 39 КЗпП. Роботодавець зобов'язаний задовольнити вимоги працівника про дострокове розірвання строкового трудового договору у випадках, передбачених ч. 1 ст. 39 КЗпП хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором; - порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору; у випадках, передбачених ч. 1 ст. 38 КЗпП. Працівник вважається звільненим лише після видання

відповідного наказу керівника підприємства. При цьому в випадку відсутності поважних причин роботодавець може відмовити працівнику в достроковому розірванні строкового трудового договору і зажадати від нього відпрацювати встановлений термін або завершити невиконану роботу.

При розкритті питання про порядок звільнення працівника у зв'язку з його переведенням на інше підприємство (п. 5 ст. 36 КЗпП) зверніть увагу, що чинне законодавство не визначає чіткого порядку переведення працівника за його згодою на інше підприємство. Але існує певний перелік документів, які вважаються підставою для припинення трудового договору з працівником відповідно до п. 5 ст. 36 КЗпП. Необхідна наявність листа-клопотання, підписаного керівником підприємства, на яке працівник буде переводитися, адресований підприємству, де він працює на даний момент. У листі обов'язково повинен бути вказаний термін, протягом якого буде зобов'язання з прийняття працівника на роботу в порядку переведення. Відповідно до п. 5 ст. 36 КЗпП, особі, якій було запропоновано на роботу в порядку переведення з іншого підприємства за згодою між керівниками підприємств, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. Якщо працівник згоден на переїзд, він повинен подати власнику підприємства, звідки звільняється, заяву про звільнення у зв'язку з переведенням на інше підприємство. Після чого власник за старим місцем роботи видає наказ про звільнення працівника на підставі п. 5 ст. 36 КЗпП. Дата розірвання трудового договору на підставі п. 5 ст. 36 КЗпП встановлюється за домовленістю між працівником і

власником підприємства, з якого він звільняється в порядку переведення. Також майте на увазі, що новий роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір з працівником, у порядку переведення з першого робочого дня, наступного за днем звільнення з попереднього місця роботи (якщо інша дата не передбачена домовленістю сторін). На це вказує судова практика.

Перевагою звільнення на цій підставі є можливість збереження відпустки, невикористаної на попередньому місці роботи.

При з'ясуванні питання про звільнення працівника, який не погоджується зі зміною істотних умов праці або з переїздом в іншу місцевість (п. 6 ст. 36 КЗпП) необхідно пам'ятати, що відповідно до ч. 1 ст. 32 КЗпП переведення працівника разом з підприємством на роботу в іншу місцевість допускається тільки за його згодою. Якщо такої згоди працівник не дає, то його звільняють на підставі п. 6 ст. 36 КЗпП з виплатою вихідної допомоги. Ця ж норма КЗпП є підставою для звільнення працівника в разі його відмови від продовження роботи в зв'язку зі зміною істотних умов праці. Пункт 3 ст. 32 КЗпП передбачає, що у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем і розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. Тому звільнення за п. 6 ст. 36 КЗпП при відмові працівника

від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці» можна вважати обґрунтованим при дотриманні умов: «зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою викликана змінами в організації виробництва і праці (раціоналізацією робочих місць, введенням нових форм організації праці, в тому числі переходом на бригадну форму організації праці, впровадженням передових методів, технологій); працівник підприємства був повідомлений про зміну істотних умов праці не пізніше ніж за 2 місяці (ч. 3 ст. 32 КЗпП). Таке повідомлення в письмовому вигляді доводять до відома кожного співробітника персонально під розпис. Якщо суб'єкт господарювання не має підстав для зміни істотних умов праці, звільнений працівник може оскаржити своє звільнення на загальних підставах. В разі якщо ж підстави для зміни зазначених умов були, але працівника, який відмовився від продовження роботи, не було попереджено за 2 місяці про їх зміну або він був звільнений до закінчення цього терміну після попередження, суд, відповідно, може змінити дату звільнення. На це вказує судова практика.

Необхідно пам'ятати, що для того щоб захиститися від можливих в подальшому претензій з боку працівника, власник підприємства повинен мати докази його відмови від продовження роботи в зв'язку зі зміненими істотними умовами праці. Таким доказом може бути письмова заява працівника про відмову від подальшої роботи з цієї причини. Наявність заяви працівника про звільнення в даному випадку не обов'язково, оскільки працівник буде

звільнений з ініціативи роботодавця на підставі п. 6 ст. 36 КЗпП.

При з'ясуванні питання щодо звільнення працівників, засуджених до позбавлення волі (п. 7 ст. 36 КЗпП необхідно виділити основні особливості, які потрібно враховувати при розірванні трудового договору на цій підставі: норма, що міститься у змісті статті не обумовлює характер правопорушення, вчиненого працівником. Тобто не важливо, пов'язане воно з його роботою на підприємстві в цілому і його трудовими обов'язками зокрема, чи ні. Основне, щоби міра покарання, обрана судом, виключала можливість подальшого продовження роботи на даному підприємстві. Для звільнення за п. 7 ст. 36 КЗпП вирок суду повинен обов'язково виключати можливість продовження працівником роботи на даному підприємстві.

Зверніть увагу, що не будь-який вирок може бути підставою припинення трудового договору з працівником. Такі заходи покарання як громадські роботи у вільний від роботи час, виправні роботи за місцем роботи, а також звільнення від відбування покарання з випробуванням, не перешкоджають подальшому продовженню роботи (крім випадків, коли судимість перешкоджає виконанню відповідної роботи і знаходженню на посаді). Підставою для припинення трудового договору є набрання законної сили вирок суду. Тому не може бути підставою для припинення трудового договору та звільнення працівника за п. 7 ст. 36 КЗпП застосування до нього запобіжного заходу у вигляді утримання під вартою.

Наказ чи розпорядження керівника підприємства про звільнення працівника на підставі п. 7 ст. 36 КЗпП видається

після вступу в силу вироку суду. При цьому днем звільнення буде вважатися останній день фактичного виконання працівником його трудових обов'язків, на що вказує судова практика. Для оформлення звільнення працівника заяви не потрібно. Отримання згоди профспілки на звільнення працівника на підставі п. 7 ст. 36 КЗпП також не потрібно.

При з'ясуванні питання щодо набрання законної сили судовим рішенням, відповідно до якого працівника притягнуто до відповідальності за корупційне правопорушення (п.7-1 ст.36 КЗпП України) майте на увазі, що важливим антикорупційним правовим заходом є встановлення юридичної відповідальності, причому необхідно проводити чітку межу, передусім, за ступінню тяжкості наслідків між корупційним дисциплінарним проступком, корупційним адміністративним правопорушенням і корупційним злочином. Суб'єкти корупційних правопорушень можуть бути притягнуті до кримінальної адміністративної або цивільної відповідальності, а посадові особи – також до дисциплінарної відповідальності.

Працівник може бути звільнений з роботи в *триденний строк* (з дня одержання органом державної влади, органом місцевого самоврядування, підприємством, установою, організацією копії відповідного судового рішення, яке набуло законної сили), *протягом* якого особа підлягає звільненню з роботи у разі корупційного правопорушення.

Необхідно мати також на увазі, що притягнення до дисциплінарної відповідальності за корупційне

правопорушення – зловживання службовим становищем, зловживання повноваженнями, комерційний підкуп або інше незаконне використання фізичною особою свого посадового становища з метою отримання прибутку, можливо тільки в тому випадку, якщо обов’язок не здійснювати корупційні правопорушення передбачено правилами внутрішнього трудового розпорядку, посадовими інструкціями, трудовим договором, контрактом тощо, що викликає певні сумніви, так як до трудових обов’язків входить виконання обов’язку за визначеною спеціальністю, кваліфікацією, посадою. Отже, КЗпП України з Законом «Про засади запобігання і протидії корупції» взагалі не зкоординований.

При з’ясуванні питання щодо підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади»(п. 7- 2) ст. 36 КЗпП України) необхідно зосередитися, що правові та організаційні засади проведення очищення влади (люстрації) для захисту та утвердження демократичних цінностей, верховенства права та прав людини в Україні визначає Законом України «Про очищення влади» від 16 вересня 2014 року.

Зауважимо, що очищення влади (люстрація) - це встановлена цим Законом або рішенням суду заборона окремим фізичним особам обіймати певні посади (перебувати на службі) (далі - посади) (крім виборних посад) в органах державної влади та органах місцевого самоврядування. У ньому передбачено введення обмежень для осіб, що відповідають визначеним Законом України «Про очищення влади» критеріям, обіймати певні посади (перебувати на службі) в органах державної влади та

органах місцевого самоврядування.

Наявність підстав для застосування обмежень встановлюватиметься шляхом здійснення спеціальної перевірки посадових осіб, що обіймають визначені Законом посади в органах державної влади і місцевого самоврядування, суддів та працівників правоохоронних органів, керівників державних і комунальних підприємств, а також кандидатів на ці посади. Органом, уповноваженим на забезпечення проведення перевірки, визначено Міністерство юстиції України.

Не пізніше ніж на десятий день з дня початку проведення перевірки у відповідному органі всі особи, які перебувають на посадах, що підлягають перевірці, мають подати власноручно написану заяву, у якій повідомляють про наявність або відсутність підстав для застосування обмежень. Особа, яка не подала заяву у встановлений термін, або повідомила у заяві про те, що до неї застосовується заборона, а також особи, які не пройшли перевірку, мають бути звільнені із займаних посад.

До того ж, з посад, що передбачають перевірку, ряд осіб має бути звільнено ще до початку перевірки - це стосується тих осіб, які в період з 25 лютого 2010 року по 22 лютого 2014 року не менше року займали передбачені ч. 1 ст. 3 Закону «Про очищення влади» посади. На їх звільнення або складання щодо них документів на звільнення відводиться 10 днів з моменту набрання чинності Законом.

Особи, зазначені у частинах 1 – 2, 4 та 8 ст. 3 Закону «Про очищення влади», не зможуть обіймати посади, що передбачають проходження перевірки, до 17 жовтня 2024

року, а особи, вказані у частинах 3, 5 – 7 ст. 3 Закону, не можуть обіймати посади, щодо яких здійснюється очищення влади (люстрація), протягом п'яти років з дня набрання чинності відповідним рішенням суду.

Відомості про осіб, щодо яких встановлено заборону займати посади, визначені Законом «Про очищення влади», вносяться до Єдиного державного реєстру осіб, щодо яких застосовано положення Закону, що формується та ведеться Міністерством юстиції України.

При з'ясуванні питання щодо набрання законної сили рішенням суду про визнання необґрунтованими активів та їх стягнення в дохід держави стосовно особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (7-3 ст 36 КЗпП України) необхідно усвідомити, що таке звільнення з посади здійснюється у триденний строк з дня отримання органом державної влади, ОМС, підприємством, установою, організацією копії відповідного судового рішення, яке набрало законної сили.

Варто зазначити, що звільнення з підстав, передбачених ст. 36 КЗпП, не належить до звільнення з ініціативи роботодавця. А отже, таке звільнення можливе і в період хвороби чи відпустки. Норма ч. 3 ст. 40 КЗпП також не може застосовуватися.

Те, кого вважати особами, уповноваженими на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, що є набуттям активів та що до них відносити, а також що слід розуміти під законними доходами, визначено у Кримінальному кодексі України.

Зокрема: особами, уповноваженими на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, є особи, зазначені у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р.

Під набуттям активів слід розуміти набуття їх особою, уповноваженою на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у власність, а також набуття активів у власність іншою фізичною або юридичною особою, якщо доведено, що таке набуття було здійснено за дорученням особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, або що особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, може прямо чи опосередковано вчиняти щодо таких активів дії, тотожні за змістом здійсненню права розпорядження ними.

Активи - грошові кошти (у тому числі готівкові кошти, кошти, що перебувають на банківських рахунках чи на зберіганні у банках або інших фінансових установах), інше майно, майнові права, нематеріальні активи, у тому числі криптовалюти, обсяг зменшення фінансових зобов'язань, а також роботи чи послуги, надані особі, уповноваженій на виконання функцій держави або місцевого самоврядування;

Законні доходи особи - доходи, правомірно отримані особою із законних джерел, зокрема визначених пп. 7 і 8 ч. 1 ст. 46 Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р.

При розкритті підстав, передбачених контрактом (п.8 ст.36КЗпП України)необхідно мати на увазі, що контракт може припинятись за підставами, передбаченими

законом. Разом з тим сторони, укладаючи контракт, можуть передбачити додаткові підстави для припинення трудового договору.

При припиненні контракту з підстав, не передбачених у законі, але обумовлених сторонами в контракті, звільнення проводиться за п. 8 ст. 36 КЗпП України і з посиланням на підставу, передбачену контрактом. Пленум Верховного Суду в п. 13 постанови від 6 листопада 1992 р. роз'яснив, що, вирішуючи позови про поновлення на роботі осіб, звільнених за п. 8 ст. 36 КЗпП України, суди повинні мати на увазі, що на підставі цієї норми припиняється трудовий договір за наявності умов, визначених сторонами в контракті для його розірвання.

Оскільки на працівників, з якими укладено контракт, поширюється законодавство про працю, що регулює відносини за трудовим договором за винятками, встановленими для цієї форми трудового договору, їх трудовий договір може бути припинено й з інших підстав, передбачених законодавством (статті 36, 39, 40, 41 КЗпП України).

При розкритті питання щодо підстав для розірвання трудового договору з ініціативи власника необхідно зауважити, що для працівників КЗпП передбачає право на власний розсуд і в будь-який час розірвати безстроковий трудовий договір, відповідно, можливості роботодавця в цьому відношенні в значній мірі обмежені. А це означає, що власник підприємства має можливість за власною ініціативою розірвати трудовий договір як строковий так і безстроковий і звільнити працівника тільки при наявності певних підстав, що прямо передбачені законодавством.

Загальні підстави для розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу передбачені ст. 40 КЗпП.

Відповідно, трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках: 1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників; 2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а також у разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці; 3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення; 4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; 5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців поспіль внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності й пологах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні; 6) поновлення на

роботі працівника, який раніше виконував цю роботу; 7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; 8) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу; 10) призову або мобілізації власника - фізичної особи під час особливого періоду; 11) встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування.

Необхідно усвідомити значення ролі профспілки на підприємстві та мати на увазі, що при розгляді спорів про поновлення на роботі при звільненні з ініціативи власника або уповноваженого ним органу необхідно звертати увагу на те, що розірвання трудового договору з передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 ст. 40 і пунктами 2 і 3 ст. 41 КЗпП підстав допускається лише за попередньою згодою профспілкового органу. Відповідна вимога закріплена в ст. 43 КЗпП, де прямо зазначається, що розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 ст. 40 і пунктами 2 і 3 ст. 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, крім випадків, коли розірвання трудового договору із зазначених підстав здійснюється з прокурором, поліцейським і працівником

Національної поліції, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України чи органу, що здійснює контроль за додержанням податкового законодавства. Таким чином, перевіряючи дотримання роботодавцем вимог закону при звільненні за пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 ст. 40 і пунктами 2 і 3 ст. 41 КЗпП, необхідно перевіряти, чи була надана згода на таке звільнення первинної профспілковою організацією, а у разі її відсутності - чи була відмова у наданні згоди обґрунтованою. При цьому частина 7 ст. 43 КЗпП, в якій зазначається, що рішення виборного органу первинної профспілкової організації про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обґрунтованим, не містити уточнень поняття обґрунтованості, з огляду на що варто дійти висновку, що обґрунтованість причин відмови суд оцінює на власний розсуд.

Необхідно підкреслити, що у разі, якщо в рішенні немає обґрунтування відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Таким чином, при визнанні відмови профспілкової організації в наданні згоди на розірвання трудового договору необґрунтованою і відсутності інших порушень при звільненні працівника, вимоги про визнання звільнення незаконним та поновлення на роботі, навіть за відсутності згоди профспілкового органу, не підлягатимуть задоволенню. За змістом ст. 43 КЗпП звільнення

погоджується з органом профспілки, яка утворена і діє на підприємстві й членом якої є працівник.

Необхідно пам'ятати, що порядок надання профспілковою організацією згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця закріплений як у ст. 43 КЗпП, так і в ст. 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Необхідно також піддати аналізу зміст ст. 43 КЗпП, де роботодавець може звільнити працівника і без згоди виборного органу первинної профспілкової організації, у разі, якщо рішення про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору не було обґрунтованим. З'ясовуючи, чи є відмова обґрунтованою, варто виходити з роз'яснень, викладених в правовому висновку Верховного Суду України від 01 липня 2015 року в справі № 6-119-15цс, де зазначено, що зміст поняття обґрунтованості рішення профспілкового органу закон не розкриває, а тому така обґрунтованість повинна оцінюватися судом, виходячи із загальних принципів права і засад цивільного судочинства (ст. 8 Конституції України, ст. 3 ЦК України, ст. 1, 213 ЦПК України).

Проте відсутність згоди профспілкового органу не тягне за собою поновлення працівника на роботі, а його відмова у звільненні є достатньою підставою для цього.

Потрібно також усвідомити, що окрім необхідності отримати дозвіл від виборного органу первинної профспілкової організації на звільнення працівника з ініціативи власника, що виступає як додаткова гарантія захисту прав та інтересів працівника, який у відносинах з підприємством, установою, організацією виступає як більш

слабка сторона, при звільненні працівника з передбачених ст. 40 КЗпП підстав необхідно також забезпечувати належну реалізацію гарантій, передбачених законодавством. Зокрема, до таких гарантій належить обов'язок роботодавця при звільненні працівника з підстав, передбачених пунктами 1, 2 і 6 ч. 1 ст. 40 КЗпП, за можливості, за згодою вивільнюваного перевести його на іншу роботу на підприємстві, враховувати наявність у особи переважного права на залишення на роботі.

Що стосується додаткових підстав для розірвання трудових договорів, тобто тих підстав, котрі поширюють свою дію на працівників окремих категорій за певних умов, вони передбачені ст. 41 КЗпП, яка передбачає, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках:

1) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами податкових та митних органів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами;

1⁻¹) винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати;

2) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;

3) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи;

4) перебування всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи;

4⁻¹) наявності у працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, передбачений Законом України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи;

5) припинення повноважень посадових осіб.

Вивчаючи дану тему, необхідно звернути увагу на ту обставину, що додаткові умови для звільнення з ініціативи власника може містити контракт (п. 8 ст. 36 КЗпП). Наприклад, контракт з керівником підприємства може передбачати такі підстави для розірвання трудового договору з ініціативи власника: систематичне невиконання керівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього контрактом; одноразове грубе порушення керівником законодавства або обов'язків, передбачених контрактом, в результаті чого для підприємства настали значні негативні наслідки (понесено збитки, сплачені штрафи; невиконання підприємством зобов'язань перед бюджетом та фондами соціального страхування щодо сплати податків, зборів та обов'язкових платежів, страхових внесків, а також

невиконання підприємством зобов'язань по виплаті заробітної плати працівникам, погашення заборгованості із заробітної плати; порушення порядку здійснення розрахунків в іноземній валюті; зростання обсягів простроченої кредиторської заборгованості. При звільненні з підстав, встановлених у контракті, але не передбачених чинним законодавством, слід посилатися на п. 8 ст. 36 КЗпП.

При з'ясуванні порядку звільнення необхідно пам'ятати, що на підставі ч. 2 ст. 47 КЗпП у разі звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу роботодавець зобов'язаний в день звільнення видати працівникові копію наказу про звільнення. В інших випадках копія наказу видається на вимогу працівника.

Потрібно також не забувати про обмеження, які встановлені при звільненні з ініціативи власника. Необхідно відзначити, що згідно з ч. 3 ст. 40 КЗпП не допускається звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період тимчасової непрацездатності працівника (крім звільнення за п. 5 ст. 40 КЗпП), а також в період його перебування у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації. Необхідно узагальнити судову практику, яка наголошує, що розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не можна вважати обґрунтованим, якщо в день звільнення працівнику виданий документ про його тимчасової непрацездатності. Крім того, розриваючи трудовий договір з ініціативи роботодавця, потрібно пам'ятати про особливості звільнення окремих категорій працівників, які передбачені

ст. 184, 198 КЗпП. Так, ч. 3 ст. 184 КЗпП встановлено заборону на звільнення з ініціативи власника певних категорій працівників: «вагітних жінок; жінок, які мають дітей у віці до 3 років (якщо дитина потребує домашнього догляду на підставі медичного висновку до 6 років); одиноких матерів при наявності дітей у віці до 14 років або дитину-інваліда.

Акцентуйтеся на тому, що перераховані категорії жінок не можуть бути звільнені не лише з підстав, передбачених ст. 40 і 41 КЗпП, а й в інших випадках, коли звільнення кваліфікується як звільнення з ініціативи роботодавця (наприклад, ст. 28 КЗпП). Єдиний виняток становить випадок повної ліквідації підприємства. Однак і в цьому випадку звільнення працівниці можливо тільки за умови обов'язкового працевлаштування. Судова практика зауважує на ту обставину, що не може бути визнано, що власник або уповноважений ним орган виконав обов'язок з працевлаштування, якщо працівниці не було надано на цьому ж або на іншому підприємстві, в установі, організації інша робота або була запропонована робота, від якої вона відмовилася з поважних причин, наприклад за станом здоров'я. А невиконання цього обов'язку підприємством тягне за собою відновлення жінки на роботі з виплатою середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу. Якщо на дату винесення судом рішення по трудовому спору підприємство вже ліквідовано, працівницю не відновлюють, проте на її користь стягується середня заробітна плата за час вимушеного прогулу. Проте, розірвання трудового договору з перерахованими категоріями жінок з тих підстав, що не кваліфікуються як

звільнення з ініціативи роботодавця аж ніяк не забороняється. Необхідно пам'ятати і про гарантії, встановлені ст. 198 КЗпП щодо обмеження звільнення неповнолітніх працівників.

Потрібно також знати, що звільнення неповнолітніх працівників на підставах, зазначених у пп. 1, 2 і 6 ст. 40 КЗпП, здійснюється тільки у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування. Недотримання вимог ст. 198 КЗпП може кваліфікуватися як звільнення без законних підстав неповнолітнього працівника, що тягне за собою його поновлення на попередній роботі.

При розкритті питання щодо звільнення працівників за п1 ст 40 КЗпП, необхідно звернути увагу на особливості звільнення та її процедуру. Потрібно звернути увагу на судову практику, яка наголошує, що під змінами в організації виробництва і праці слід розуміти раціоналізацію робочих місць, введення нових форм організації праці, в тому числі перехід на бригадну форму організації праці, впровадження передових методів, технологій. Під час реорганізації або перепрофілювання підприємства звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП можливе, тільки якщо воно супроводжується скороченням чисельності або штату працівників, змінами в їх складі за посадами, спеціальностями, кваліфікаціями. Підставою для змін в організації виробництва і праці є наказ керівника підприємства, установи, організації.

Перед розірванням трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП роботодавцю слід підготувати обґрунтування щодо скорочення посад або штату працівників і обов'язково узгодити його з профспілковим комітетом. Потім скласти і

затвердити новий штатний розклад, куди не вносяться посади, які підлягають скороченню.

Потрібно проаналізувати і знати, що доказами необхідності скорочення штату можуть бути погіршення фінансового стану підприємства, зменшення збуту і попиту на окремі види продукції, необхідність вдосконалення структури управління підприємства, установи, організації, ліквідація робочих місць з шкідливими умовами праці, впровадження передових методів праці. При цьому право прийняти рішення про скорочення штату або чисельності робочих місць належить саме роботодавцю, який на свій розсуд, має право зменшити чисельність працівників певної спеціальності та кваліфікації, одночасно прийнявши рішення про прийняття на роботу працівників іншої спеціальності або кваліфікації, збільшивши кількість інших посад. На цьому також наголошує судова практика.

Візьміть до уваги, що ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, які тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після завчасного надання інформації з цього питання профспілкам. При цьому процедура проведення консультацій з профспілковими організаціями повинна бути визначена колективним договором. Про наступне звільнення працівників власник або уповноважений ним орган доводить до відома також державну службу зайнятості (ч. 3 ст. 492 КЗпП).

Про майбутнє звільнення працівник повинен бути повідомлений персонально не пізніше ніж за два місяці (ч. 1 ст. 492 КЗпП).

Потрібно наголосити, що ні КЗпП, ні інші нормативно-правові акти не встановлюють обов'язкової вимоги до форми, в якій повинно відбуватися повідомлення. Тому можна стверджувати, що це може бути як письмова, так і усна форма. Однак вибір усної форми може ускладнити життя роботодавця при виникненні спору про законність звільнення. У зв'язку з цим доцільно вручити працівнику під розписку письмове повідомлення про майбутнє звільнення.

Потрібно звернути увагу на ту обставину, що законодавство не забороняє на прохання працівника скоротити двомісячний термін попередження про звільнення. При цьому працівника можна звільнити до закінчення двомісячного терміну як з підстав, зазначених у попередженні про звільнення, так і з інших підстав, передбачених КЗпП - за ст. 38 КЗпП, п. 5 ст. 36 КЗпП тощо. Потрібно мати на увазі, що задоволення такого прохання працівника не буде підставою для невиконання йому вихідної допомоги.

Звільнення на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП допускається тільки в тому випадку, якщо працівника неможливо за його згодою перевести на іншу роботу. (ч. 2 ст. 40 КЗпП). Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган відповідно до ч. 3 ст. 49-2 КЗпП пропонує працівнику іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації працівник, за своїм

розсудом, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно.

Необхідно мати на увазі, що при звільненні працівників на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП слід враховувати особливості звільнення окремих категорій працівників, а також переважне право деяких працівників на збереження робочого місця, передбачене ст. 42 КЗпП.

Працівники, звільнені на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП, мають право на отримання вихідної допомоги у розмірі не менше середнього місячного заробітку. Як і в будь-яких інших випадках звільнення з ініціативи роботодавця, при розірванні трудового договору на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП працівникові видається копія наказу про звільнення.

При розкритті питання щодо звільнення в зв'язку з виявленням невідповідності працівника займаній посаді (п. 2 ст. 40 КЗпП) необхідно сконцентруватися на особливостях такого звільнення. Перш за все необхідно звернути увагу, що в даному випадку мова йде саме про виявлені невідповідності працівника. Тобто якщо працівник був прийнятий на роботу без надання їм документа про освіту або іншого документа, що підтверджує рівень освіти, кваліфікацію, спеціальність, то він не може бути звільнений на підставі п. 2 ст. 40 КЗпП, оскільки роботодавець знав про відсутність відповідних документів, укладаючи з цим працівником трудовий договір. Проте, якщо працівник неякісно виконує свої обов'язки через відсутність кваліфікації або освіти, то в цьому випадку можна говорити про виявлені невідповідності такого працівника. Відповідно такий підхід застосовується при звільненні на підставі п. 2 ст. 40 КЗпП, якщо робота протипоказана працівникові за

станом здоров'я. Тобто працівник може бути звільнений лише в тому випадку, якщо вказані протипоказання буде виявлено після укладення трудового договору. Якщо наявність протипоказань засвідчена медичним висновком буде встановлена на момент укладення трудового договору, працівник підлягає звільненню відповідно до ст. 7 і ч. 6 ст. 24 КЗпП. Необхідно мати на увазі, що звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП можливе лише на підставі фактичних даних, які підтверджують, що внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я (стійкого зниження працездатності) працівник не може належним чином виконувати покладені на нього трудові обов'язки або їх виконання протипоказано за станом здоров'я або небезпечно для членів трудового колективу чи громадян, яких працівник обслуговує, і цього працівника неможливо перевести за його згодою на іншу роботу.

На дану обставину безпосередньо вказує судова практика. Не визнається законним звільнення, яке проведено тільки з мотивів відсутності спеціальної освіти (диплома), якщо його наявність згідно з чинним законодавством не є обов'язковою умовою виконання роботи, обумовленої трудовим договором. Однак у випадках, коли виконання певної роботи допускається після надання в установленому порядку спеціального права, позбавлення цього права може бути підставою для звільнення працівника з мотивів невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі.

Роботодавець, як правило, доказом невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі розглядає висновок атестаційної комісії. Проте слід мати на

увазі, що суд визнає цей доказ недостатнім, оскільки висновок атестаційної комісії з приводу кваліфікації працівника підлягає оцінці в сукупності з іншими доказами по справі. При цьому відмова працівника проходити атестацію не може бути підставою для його звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП, оскільки не може вважатися доказом невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі. Слід мати на увазі, що доказами, в сукупності з якими розглядається висновок атестаційної комісії в разі вирішення спору в судовому порядку, можуть виступати результати перевірок роботи відділу, документи, звіти, плани, доповідні та інші докази, інші документи, що свідчать про те, що працівник допускав помилкові рішення.

У випадку, якщо рішення прийнято без законодавчого обґрунтування, то її результати не можуть бути підставою для звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП. Якщо працівник вирішить оскаржити своє звільнення в суді, відсутність зазначених документів може призвести до визнання такого звільнення незаконним і відновленню його на роботі з виплатою середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу.

Необхідно мати на увазі, що невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі в результаті стану здоров'я, що перешкоджає продовженню роботи, може свідчити висновок медико-соціальної експертизи, медичний висновок про стан здоров'я працівника, зобов'язаного відповідно до законодавства проходити періодичні медичні огляди. Ухилення від проходження медичного огляду може розглядатися виключно як дисциплінарний проступок, за який до

працівника можуть бути застосовані заходи дисциплінарного стягнення, але не як підстава для звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП. Крім того, виявлення невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі в результаті стану здоров'я не повинно спричинити автоматичного звільнення працівника. Згідно ст. 170 КЗпП працівники, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, власник або уповноважений ним орган повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу відповідно до медичного висновку тимчасово або без обмеження строку. Потрібно пам'ятати, що звільнення на підставі, передбаченій в п. 2 ст. 40 КЗпП, допускається тільки в разі, якщо працівника неможливо за його згодою перевести на іншу роботу і лише за попередньою згодою профспілкового органу (ч. 2 ст. 40 КЗпП і ч. 1 ст. 43 КЗпП). Крім того, при звільненні на цій підставі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, встановленому ст. 44 КЗпП.

При розкритті питання про звільнення за систематичне невиконання трудових обов'язків на підставі п. 3 ст. 40 КЗпП майже на увазі, що працівник може бути звільнений за систематичне невиконання трудових обов'язків при дотриманні наступних умов: працівник здійснив конкретний дисциплінарний проступок. Документами, що підтверджують факт вчинення дисциплінарного проступку, можуть бути доповідна записка безпосереднього начальника працівника на ім'я керівника підприємства, акт, підписаний комісією, що складається не менше ніж з трьох осіб. Доказом запізнь на роботу може бути також табель обліку використання робочого часу.

Слід мати на увазі, що невиконання працівником на вимогу роботодавця роботи, не передбаченої в трудовому договорі, не може спричинити за собою звільнення працівника, оскільки ст. 31 КЗпП прямо забороняє власнику або уповноваженому ним органу вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Судова практика зазначає, що невиконання або неналежне виконання працівником трудових обов'язків не було пов'язано з поважною причиною. Неприпустиме звільнення працівника по п. 3 ст. 40 КЗпП у разі відсутності його провини в невиконанні трудових обов'язків. Роботодавець зобов'язаний зажадати від працівника надання письмових пояснень. Потрібно мати на увазі, що невиконання працівником трудових обов'язків повинно мати систематичний характер.

Зверніть увагу на те, що при звільненні за цією підставою враховуються тільки ті заходи дисциплінарного стягнення, які встановлені чинним законодавством і не втратили своєї сили в зв'язку з закінченням терміну дії або достроковим зняттям. На цю обставину вказує судова практика. Відповідно до ст. 151 КЗпП дисциплінарне стягнення вважається таким, що втратило силу, якщо працівник протягом року з дня його накладення піддавався новому дисциплінарному стягненню.

Що стосується заходів громадського впливу, які застосовуються до працівника за порушення трудової дисципліни, то вони повинні бути прийняті відповідно до положення або статуту відповідної громадської організації. Для розірвання трудового договору на підставі п. 3 ст. 40 КЗпП необхідно, щоб з дня їх накладення до видання наказу

про звільнення минуло не більше одного року. Звільнення на підставі п. 3 ст. 40 КЗпП не може проводитися без згоди профспілкового органу (ч. 1 ст. 43 КЗпП). Розірвання трудового договору на підставі п. 3 ст. 40 КЗпП є заходом дисциплінарного стягнення, тому при звільненні слід враховувати вимоги, передбачені КЗпП, що передбачають застосування дисциплінарних стягнень.

Потрібно зауважити, що звільнення працівника в порядку дисциплінарного стягнення повинно застосовуватися роботодавцем безпосередньо після виявлення проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не враховуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю чи відпусткою, але не пізніше 6 місяців з дня його здійснення.

Судова практика виходить з того, що при звільненні за цією підставою враховуються тільки ті заходи дисциплінарного стягнення, які встановлені чинним законодавством і не втратили своєї сили в зв'язку з закінченням терміну дії або достроковим зняттям.

При звільненні працівника за прогул п.4 ст 40 КЗпП необхідно встановити, чи підпадає відсутність працівника під прогул. Відповідно до п.4 ст 40 КЗпП, прогулом вважається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин. Аналізуючи зміст ст. 40 Кодексу законів про працю та надані Верховним Судом України роз'яснення, можна сформулювати такі узагальнені умови прогулу визнаними без поважних причин: відсутні необхідні документи, докази, що свідчать про неможливість працівником

перебувати на роботі, немає згоди власника підприємства на відсутність працівника. Як зазначив Верховний Суд України в ухвалі від 31 жовтня 2012 року, вирішуючи питання про поважність причин відсутності на роботі працівника, звільненого за п. 4 ст. 40 КЗпП, суд повинен виходити з конкретних обставин і враховувати будь-які докази із передбачених процесуальним законом. При цьому відсутність працівника за станом здоров'я може підтверджуватися не тільки довідкою медичної установи чи лікарняним листком, а й показаннями свідків та іншими доказами. Міністерство праці та соціальної політики в листі від 20 листопада 2006 року №270/06/187-06 надало роз'яснення щодо причин, які можна розцінювати як поважні при вирішенні питання щодо допущення працівником прогулу. Так, наявність поважних причин може бути визнана у разі доведеної непрацездатності працівника, навіть у тому разі, якщо вона не підтверджена відповідно лікарняним листком, відмови працівника від переведення, за умови, якщо робота працівникові протипоказана за станом здоров'я. Потрібно мати на увазі, що при оцінці доводів працівника щодо поважності причин відсутності на роботі не потрібно обмежуватися лише оцінкою наданих позивачем на підтвердження заявлених причин доказів, а перевіряти дійсне існування тих обставин, на які посилався працівник як на причину відсутності на роботі, та оцінювати їх поважність. Проте, основна увага приділяється не перевірці справжнього існування таких обставин та їх поважності, а правильності їх документального оформлення та підтвердження.

Важливою обставиною, яка обов'язково повинна з'ясуватися, при звільненні за п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП, є наявність доказів, що фіксують відсутність на робочому місці працівника упродовж робочого дня більше трьох годин. Так, вирішуючи судовий спір, який виник через звільнення працівника в зв'язку з прогулом, необхідно враховувати роз'яснення, викладені в постанові Верховного Суду України від 13 вересня 2017 року у справі № 2-1412цс17, де зазначено, що для звільнення працівника на такій підставі власник або уповноважений ним орган повинен мати докази, що підтверджують відсутність працівника на робочому місці більше трьох годин упродовж робочого дня. Невихід на роботу в зв'язку із самовільним використанням працівником відпустки, відгулів за відпрацьовані раніше дні, залишення роботи без попередження власника чи уповноваженого ним органу визнаються прогулом і можуть бути причиною звільнення працівника. Оскільки за своєю природою прогул є дисциплінарним проступком, при звільненні з цієї підстави роботодавець повинен дотримуватися визначеної законом процедури для накладення дисциплінарного стягнення.

Звільнення працівника за прогул передбачає фіксування факту відсутності працівника на робочому місці. Це може бути: акт, складений безпосереднім керівником працівника підприємства, який повинен бути підтверджений підписами свідків і містити дані щодо фіксації часу, протягом якого працівник був відсутній; у таблиці робочого часу робиться відповідна відмітка про відсутність працівника; від працівника треба отримати пояснення про причину його відсутності. Якщо для цього є

підстави, створюється спеціальна комісія для перевірки обставин, викладених у поясненнях працівника. При відмові дати пояснення складається відповідний акт із підписами свідків - щонайменше двох; весь зібраний матеріал передається керівнику підприємства чи іншій особі, яка має право прийняття на роботу та звільнення з роботи (ст. 147, 147-1 КЗпП); власник підприємства подає до профспілки відповідне подання щодо надання згоди на звільнення працівника за прогули згідно з п. 4 ст. 40 КЗпП із зазначенням конкретної дати та сумарного часу відсутності працівника на робочому місці; профспілка розглядає подання у присутності працівника, який дає пояснення; у разі надання дозволу на звільнення власник видає відповідний наказ про звільнення.; з наказом потрібно ознайомити працівника та підтвердити його підписом. Про відмову складається відповідний акт із підписами щонайменше двох свідків; у день звільнення (відповідно до наказу) працівник повинен отримати належно оформлену трудову книжку та розрахунок (ст. 47 КЗпП). Відмова оформляється відповідним актом. Перевірка дотримання роботодавцем указаних стадій при звільненні за п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП (прогул) є обов'язковою при розгляді судами спорів про поновлення на роботі.

При розкритті питання звільнення працівника в разі його тривалої хвороби (п. 5 ст. 40 КЗпП) необхідно усвідомити, що: «неявка на роботу понад чотири місяці підряд внаслідок тимчасової непрацездатності» може бути підставою для звільнення працівника за п. 5 ст. 40 КЗпП. При звільненні працівника на підставі п. 5 ст. 40 КЗпП потрібно враховувати такі особливості розірвання

трудового договору: звільнення працівника можливо тільки в період його тимчасової непрацездатності. Якщо працівник приступив до роботи, його звільнення на цій підставі неможливе; підставою для розірвання трудового договору в даному випадку є неявка на роботу саме протягом більше чотирьох місяців. При цьому вихід на роботу хоча б на один день перериває цей строк і в подальшому він повинен обчислюватися заново. Закінченням чотиримісячного терміну неявки на роботу слід вважати відповідний день четвертого місяця з моменту, коли працівник не з'явився на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю; в період тимчасової непрацездатності не включається відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами; на цій підставі не можуть бути звільнені працівники, тимчасова непрацездатність яких викликана захворюваннями, при яких законодавством встановлено триваліший строк збереження робочого місця. За п. 5 ст. 40 КЗпП не можуть бути звільнені працівники, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням. За ними місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності. Звільнення на підставі п. 5 ст. 40 КЗпП визнається правомірним лише за умови, що у власника була виробнича необхідність такого звільнення. Працівник, який є членом профспілки, не може бути звільнений на підставі п. 5 ст. 40 КЗпП у випадку, якщо роботодавець не погодив його звільнення з профспілковим органом.

При розкритті питання щодо звільнення працівника за п. 6 ст. 40 КЗпП роботодавець має право розірвати трудовий договір лише у випадку, якщо відновлення на

роботі особи, яка раніше обіймала це робоче місце, проводиться відповідно до законодавства.

При розірванні трудового договору у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, не можна забувати про те, що звільнення на підставі п. 6 ст. 40 КЗпП може відбуватися тільки в тому випадку, якщо працівника неможливо перевести, за його згодою, на іншу роботу (ч. 2 ст. 40 КЗпП). При звільненні за цією підставою отримувати згоду профспілкового органу при розірванні трудового договору не потрібно (ч. 1 ст. 43 КЗпП). Працівникові, який звільняється за п. 6 ст. 40 КЗпП виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому ст. 44 КЗпП.

При звільненні працівника за п. 7 ст. 40 КЗпП підставою для такого звільнення є поява на роботі в нетверезому стані, в стані наркотичного або токсичного сп'яніння в будь-який час робочого дня незалежно від того, чи мало місце відсторонення від роботи, чи працівник продовжував виконувати трудові обов'язки. Не може бути підставою для звільнення працівника його поява в стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння у вільний від роботи час, у вихідний день або під час відпустки. При цьому особи, для яких встановлено ненормований робочий день, можуть бути звільнені за п. 7 ст. 40 КЗпП і в разі, якщо вони перебували на роботі в нетверезому стані після закінчення робочого дня. На дану обставину вказує судова практика.

Необхідно здійснити аналіз судової практики, яка зазначає, що нетверезий стан працівника або наркотичне або токсичне сп'яніння можуть бути підтверджені як

медичним висновком, так і іншими видами доказів. Такими доказами можуть бути: акти, пояснення третіх осіб, показання свідків. Оптимальним варіантом буде направлення працівника для огляду на предмет сп'яніння в наркологічний диспансер, якщо є така можливість. Якщо реалізувати цей варіант роботодавцю не вдалося, то доцільним є складання відповідного акту у довільній формі за підписом декількох свідків.

Звільнення за п. 7 ст. 40 КЗпП не ставиться в залежність від систематичності, тому для його застосування досить одноразової появи на роботі в нетверезому стані, в стані наркотичного або токсичного сп'яніння. Це пояснюється обтяжуючим характером дисциплінарного проступку. Незважаючи на те, що КЗпП не встановлює відмітностей між алкогольним, наркотичним і токсичним сп'янінням, для визначення стану наркотичного сп'яніння чинним законодавством передбачені спеціальні норми. Тому необхідно проаналізувати Закон України «Про заходи протидії незаконному обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів та зловживанню ними». Тож установлення наявності стану наркотичного сп'яніння внаслідок незаконного вживання наркотичних або психотропних речовин знаходиться виключно в компетенції лікаря. Якщо у власника або адміністрації підприємства є підстави вважати, що працівник перебуває у стані наркотичного сп'яніння, йому може бути запропоновано пройти медичний огляд добровільно. У разі відмови працівника роботодавець може звернутися в органи внутрішніх справ для примусового приводу такого працівника на медичний огляд. Розірвання трудового

договору з працівником на підставі п. 7 ст. 40 КЗпП має здійснюватися з дотриманням вимог, передбачених для застосування дисциплінарних стягнень ст. 148 і 149 КЗпП. Щоб звільнити працівника на підставі п. 7 ст. 40 КЗпП, необхідно отримати згоду профспілкового органу (ч. 1 ст. 43 КЗпП).

При звільненні працівника за п. 8 ст. 40 КЗпП необхідно виходити з того, що не має значення, чи застосовувалися раніше до працівника заходи дисциплінарного чи громадського стягнення, в робочий чи неробочий час вчинено розкрадання.

Звільнення можливе і в разі дрібного розкрадання, протокол про яке може бути складений як органами внутрішніх справ, так і власником підприємства або уповноваженим ним органом самостійно. Складений протокол про адміністративне правопорушення направляється до суду. Стаття 148 КЗпП наголошує: «трудовий договір може бути розірваний власником на підставі п. 8 ст. 40 КЗпП пізніше одного місяця з дня набрання чинності вироку суду або дня прийняття постанови про накладення адміністративного стягнення або заходів громадського впливу, не враховуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці». Для розірвання трудового договору за п. 8 ст. 40 КЗпП згоди профспілки роботодавцю отримувати не потрібно.

При розкритті питання щодо звільнення працівника за п.10 ст. 40 КЗпП притому або мобілізації власника - фізичної особи під час особливого періоду. Необхідно взяти

до уваги, що під формулюванням «власники-фізособи» розуміють самозайнятих осіб, які мають найманих працівників (тобто фізосіб-підприємців й осіб, що займаються незалежною професійною діяльністю). Вони є роботодавцями для працівників, із якими укладено трудові договори. Проте у п. 10 ч. 1 ст. 40 КЗпП мова йде про призов або мобілізацію власника - фізичної особи під час особливого періоду як додаткову підставу, за якою можна звільняти працівників з ініціативи такого власника. При цьому отримувати тут попередню згоду від профспілки власнику-фізособі не потрібно (ч. 1 ст. 43¹ КЗпП).

При розкритті питання щодо звільнення працівника за п.11. ст. 40 КЗпП необхідно з'ясувати, що є підставою для звільнення за ст. 28 КЗпП, якщо випробувальний термін встановлювався при укладенні трудового договору. Стаття 43-1 КЗпП передбачає, що в разі незадовільного результату випробування працівника, обумовленого при прийнятті на роботу, розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця допускається без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації.

Працівник може бути звільнений і якщо його кваліфікації недостатньо для належного виконання посадових обов'язків. На вимогу працівника або при зверненні його до суду роботодавець зобов'язаний обґрунтувати причини звільнення за ст. 28 КЗпП. Але звільнення за цією підставою можливе тільки в межах випробувального терміну. Тобто, починаючи з наступного дня після закінчення випробувального терміну працівник може бути звільнений тільки на загальних підставах. У зв'язку з тим що розірвання трудового договору на підставі

ст. 28 КЗпП є звільненням з ініціативи роботодавця, необхідно пам'ятати про гарантії, які надаються працівникам у таких випадках.

За загальним правилом, не допускається звільнення працівника на підставі цієї статті в період тимчасової непрацездатності або перебування його у відпустці. Необхідно пам'ятати, що на працівника в період випробування трудове законодавство поширюється в повному обсязі.

При розкритті питання щодо додаткових підстав передбачених для розірвання трудового договору з керівними працівниками (п.п. 1 і 1-1 ст. 41 КЗпП) необхідно усвідомити, що дія цієї норми поширюється, зокрема, на керівників підприємств (філій, представництв, відділень, інших відокремлених підрозділів), їх заступників, головних бухгалтерів підприємств, їх заступників. Керівника підприємства звільняє власник. У господарському товаристві з кількома власниками рішення приймається загальними зборами учасників (при цьому необхідно дотримати терміни і процедуру повідомлення про майбутні збори, передбачені законодавством і установчими документами) або наглядовою радою (якщо мова йде про господарське товариство).

Необхідно мати на увазі, що під заступником керівника для застосування звільнення за п. 1 ст. 41 КЗпП слід розуміти осіб, які фактично виконують функції заступника керівника на підставі відповідних наказів, розпоряджень, статутів підприємства.

Підставою для звільнення за п. 1 ст. 41 КЗпП має бути одноразове грубе, а не тривале порушення трудових

обов'язків. Зокрема, не може вважатися одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків неналежне керівництво роботою закладу, ослаблення контролю за роботою підлеглих працівників. Звільнення за п. 1 ст. 41 КЗпП можливе у разі вчинення посадовою особою винних дій або бездіяльності в тих ситуаціях, коли вона повинна була вчинити певні дії. Причому факт нанесення підприємству збитків значення не має: певні дії керівника (бухгалтера) можуть бути кваліфіковані як грубе порушення трудових обов'язків навіть у разі відсутності негативних наслідків для підприємства. Тому необхідно звернути увагу на те, що щоб уникнути судових розглядів з особами, звільненими на підставі п. 1 ст. 41 КЗпП, трудові обов'язки керівних працівників повинні бути чітко сформульовані і перераховані у внутрішніх документах підприємства (в трудовому договорі, контракті, посадових інструкціях, положеннях, установчих документах). Звільнення керівника підприємства (філії, представництва, відділення, іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, його заступників за одноразове грубе порушення трудових обов'язків не вимагає звернення до профспілкового комітету. Необхідно пам'ятати, що звільнення за п. 1 ст. 41 КЗпП вважається дисциплінарним стягненням, тому власник або уповноважений ним орган в такому випадку повинен дотримуватися вимог щодо порядку накладення дисциплінарних стягнень, встановлених ст. 148 і 149 КЗпП.

На підставі п. 1-1 ст. 41 КЗпП з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний трудовий договір з керівником підприємства, якщо ним

були здійснені винні дії, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, які нижчі встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати. Тобто, для розірвання трудового договору з керівником підприємства за п. 1-1 ст. 41 КЗпП необхідне дотримання одночасно двох обов'язкових умов: затримання виплати заробітної плати або виплати її в розмірах, які нижчі встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати; наявність вини керівника.

Необхідно зрозуміти, що про вину керівника можна говорити лише в тому випадку, якщо він мав можливість не допустити обставин, передбачених п. 1-1 ст. 41 КЗпП.

Хоча в даній статті мова йде про можливість розірвання саме трудового договору з керівником, однак він може застосовуватися і в тому випадку, якщо керівник прийнятий на роботу за контрактом. Тому визначення ступеню вини керівника в порушенні законодавства про оплату праці, а також притягнення його до відповідальності за ці порушення є прерогативою власника підприємства.

При з'ясуванні питання, які категорії працівників можуть бути звільнені у зв'язку з втратою довіри (п. 2 ст. 41 КЗпП) або через скоєння аморального проступку (п. 3 ст. 41 КЗпП) необхідно почати з того, що пункт 2 ст. 41 КЗпП дає право роботодавцю розірвати трудовий договір у разі вчинення працівником, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, винних дій, які дають підстави для втрати довіри до нього з боку власника або уповноваженого ним органу.

Проаналізуйте судову практику, яка зауважує, що при звільненні на підставі втрати довіри суд може визнати

обґрунтованим, якщо працівник, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності (зайнятий їх прийманням, зберіганням, транспортуванням, розподілом), здійснив умисно або необережно такі дії, які дають власнику або уповноваженому ним органу підстави для втрати до нього довіри.

За п. 2 ст. 41 КЗпП, можуть бути звільнені працівники, які отримують матеріальні і грошові кошти під звіт, а також матеріально відповідальні особи, з якими може бути укладено договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність. Разом з тим не можуть бути звільнені на підставі п. 2 ст. 41 КЗпП працівники, які мають доступ до грошових, товарних і культурних цінностей, але не здійснюють їх безпосереднє обслуговування (наприклад, прибиральниця, охоронець, бухгалтер), оскільки їхня трудова функція не передбачає обслуговування зазначених цінностей.

Звільняючи працівника, треба пам'ятати, що в разі виникнення трудового спору між ним і власником саме власнику належить доводити факт порушення і, головне, вину працівника. Тому факт недостачі грошових чи товарних цінностей не є достатньою підставою для звільнення у зв'язку з втратою довіри. Необхідно обов'язково мати докази конкретних порушень з боку працівника: порушення порядку прийняття і відпуску грошових і товарних цінностей, недотримання правил їх зберігання. У той же час, якщо шкоду підприємству завдано в результаті того, що роботодавець сам не забезпечив належні умови для зберігання вказаних цінностей,

розірвати трудовий договір з працівником на підставі п. 2 ст. 41 КЗпП не має правових підстав.

Розкриваючи звільнення за п. 3 ст. 41 КЗпП пам'ятайте, що він дає підстави для звільнення працівника, який здійснює виховні функції, за скоєння аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи. Як указує судова практика, на підставі здійснення аморального проступку, несумісного з продовженням 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 установ. При цьому звільнення допускається як за вчинення аморального проступку при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними. Трудове законодавство не визначає, який саме проступок може вважатися аморальним, тому оцінка дій працівника проводиться в кожному конкретному випадку окремо. Судова практика наголошує, що звільнення буде визнано неправомірним, якщо воно проведено лише в результаті загальної оцінки поведінки працівника, не підтвердженою конкретними фактами. Розірвання трудового договору на підставах, передбачених пп. 2 і 3 ст. 41 КЗпП не є заходом дисциплінарного стягнення, тому вимоги ст. 148 і 149 КЗпП про порядок застосування дисциплінарного стягнення на ці випадки не поширюються.

При звільненні працівників необхідно також розкрити питання щодо термінів порядку здійснення розрахунків з працівниками при звільненні. Згідно зі ст. 47 КЗпП обов'язком роботодавця в разі звільнення працівника

є проведення остаточного розрахунку з ним і виплата всіх належних йому відповідно до трудового законодавства сум, а саме: заборгованості по заробітній платі; вихідної допомоги; компенсації за невикористану відпустку.

Строки розрахунку при звільненні встановлені ст. 116 КЗпП, яка передбачає, що при звільненні працівника виплата всіх належних йому сум здійснюється в день звільнення. Якщо працівник у день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. У разі виникнення спору про розмір належних до виплати сум власник або уповноважений ним орган повинен у зазначений термін виплатити працівникові не оспорювану ним суму. Форма, в якій повинно відбуватися таке повідомлення, законодавством не передбачена, тому роботодавець може вибирати або це може бути розрахунковий лист, або спеціально розроблена підприємством форма. Відповідальність підприємства-роботодавця за несвоєчасний розрахунок з працівником при звільненні передбачена ст. 117 КЗпП.

Пам'ятайте, що при звільненні працівника йому виплачується вихідна допомога. Умови виплати вихідної допомоги при звільненні встановлені ст. 44 КЗпП.

Необхідно також засвоїти порядок документального оформлення звільнення працівника. Зверніть увагу на те, що звільнення працівника за власною ініціативою можливе тільки на підставі заяви про звільнення. Крім того, відповідна заява працівника необхідна і при звільненні при деяких підставах, передбачених ст. 36 КЗпП. Для звільнення працівника з ініціативи власника підприємства

або уповноваженого ним органу, а також на підставах, передбачених п.п. 2, 6 - 8 ст. 36 КЗпП, оформлення заяви працівником не потрібно. Відділ кадрів на підставі заяви готує наказ про звільнення, з яким працівник ознайомлюється під розписку. Підставою для підготовки наказу також можуть бути відповідний акт або доповідна записка, листок непрацездатності, постанова суду, згода профспілкового комітету та інші документи. Розірвання трудового договору з працівником оформляється наказом (розпорядженням) про припинення трудового договору (контракту). Копія наказу видається працівникові в день звільнення в разі розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу - в обов'язковому порядку, а у всіх інших випадках лише на вимогу працівника. На підставі наказу (розпорядження) про припинення трудового договору бухгалтерія проводить розрахунок з працівником, а особа, відповідальна за ведення трудових книжок, виконує відповідні записи в трудовій книжці. Працівникові трудова книжка із внесеним до неї запису про звільнення повинна бути видана в день звільнення (ст. 47 КЗпП).

Програма курсу «Правові аспекти звільнення працівників»

Мета навчальної дисципліни полягає у формуванні у студентів комплексу знань та практичних навичок у застосуванні правових норм у сфері трудових відносин щодо правових аспектів звільнення працівників з власної ініціативи та з ініціативи роботодавця.

а) у межах навчальної вибіркової дисципліни надати студентам відповідні знання та розуміння щодо:

- теоретичних підходів до поняття «припинення», «розірвання», «звільнення»;
- поняття і суті розірвання трудового договору з ініціативи працівника;
- порядку розірвання трудового договору з ініціативи працівника;
- процедури розірвання трудового договору з ініціативи працівника;
- специфіки розірвання трудового договору з ініціативи працівника у випадку невиконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору;
- поняття і суті розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;
- порядку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;
- процедури розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;
- порядку, процедури, особливостей додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;

➤ аналізу судової практики і правових позицій Конституційного і Верховного судів з питань звільнення з ініціативи працівника і роботодавця;

б) в межах навчальної вибіркової дисципліни виробити у студентів наступні когнітивні вміння:

➤ розрізнати категорії «звільнення» і «припинення» «розірвання»;

➤ аналізувати та порівнювати з теоретико-правових та доктринальних позицій, судової практики, міжнародних стандартів будь-яку правову ситуацію;

➤ уміло обирати і чітко апелювати трудово-правовим інструментарієм для аналізу юридичної практики, здійснення відповідних узагальнень, обґрунтування оцінок, висновків і практичних пропозицій;

в) шляхом вивчення навчальної вибіркової дисципліни прищепити студентам такі практичні навички:

➤ розпізнавання у правовій реальності будь-яких трудо-правових юридичних конструкцій;

➤ застосування до виконання практичних завдань категорійно-понятійного апарату трудового права;

➤ знаходження належних і достатніх аргументів для обґрунтування правомірності звільнення працівника з ініціативи роботодавця;

➤ застосування національних та міжнародних нормативно-правових актів, використання судової практики національних і міжнародних судових інституцій для обґрунтування механізмів захисту працівників від необґрунтованого звільнення з ініціативи роботодавця;

➤ застосування у майбутній професійній діяльності працівника навичок щодо захисту трудових прав і інтересів суб'єктів трудових правовідносин.

РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

В результаті вивчення навчальної дисципліни «Правові аспекти звільнення працівника» студент буде знати та розуміти:

- теоретичні підходи до поняття «припинення», «розірвання», «звільнення»;
- поняття і суті розірвання трудового договору з ініціативи працівника;
- порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника;
- процедуру розірвання трудового договору з ініціативи працівника;
- поняття і суті розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;
- порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;
- процедуру розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;
- порядку, процедури, особливостей додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;
- аналіз судової практики і правових позицій Конституційного і Верховного судів з питань звільнення з ініціативи працівника і роботодавця

Студент буде уміти:

- міркувати, аналізувати, порівнювати, узагальнювати, критично мислити, брати участь у дискусіях, аргументувати свої думки, обирати оптимальне з-поміж альтернативних рішень і підходів для правильного вирішення правової ситуації;
- вільно оперувати основними поняттями і категоріями та правовими засобами сфери трудового права;

- засвоювати способи самостійного отримання та опрацювання інформації, яка стосується розірвання трудового договору з ініціативи працівника і роботодавця;
- використовувати знання з дисципліни «Правові аспекти звільнення з ініціативи працівника і роботодавця» під час розв'язання конкретних правових ситуацій;
- захищати трудові права та інтереси працівників, надавати кваліфіковану правову допомогу у цій сфері, базуючись на накопичених знаннях;
- володіти базовими правовими конструкціями і категорійно-понятійним апаратом сфери трудового права;
- правильно обирати методологічний інструментарій для аналізу конкретної правової ситуації в сфері захисту трудових прав працівників при звільненні з ініціативи роботодавця;
- логічно і професійно здійснювати аргументацію під час розкриття конкретних юридичних конструкцій при звільненні працівників з ініціативи роботодавця;
- формулювати, узагальнювати положення, висновки та практичні рекомендації під час процедури та результатів застосування законодавства, що регламентує порядок звільнення працівників з ініціативи роботодавця та застосовувати механізми захисту трудових прав працівників на практиці;
- застосовувати набуті знання у повсякденній практичній професійній діяльності;

ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

СІТКА ГОДИН (загальна інформація)

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів: 3	Галузь знань: 08 «Право»	Обов'язкова дисципліна	
Змістових модулів:	Спеціальність: 081 «Право»	Рік підготовки:	
		5-й	5-й
Семестр			
10-й			
Лекції			
Індивідуальні науково-практичні завдання: реферати і тематичні доповіді	Освітньо-кваліфікаційний рівень: Другий магістерський рівень вищої освіти	15 год.	4 год.
Загальна кількість годин: 90 год.		Практичні заняття	
		15 год.	4 год.
Тижневих годин для денної форми навчання: 2 год. аудиторних: год. самостійної роботи студента: 4 год./на тижд.		Самостійна робота	
		60 год.	82 год.
	Форма підсумкового контролю: залік		

Структура змісту навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	денна форма						заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		лекційні	практичні	лабораторні	індивідуальні	самостійна робота		лекційні	практичні	лабораторні	індивідуальні	самостійна робота
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Теми лекційних занять	Змістовий модуль 1.											
<i>Тема 1. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника</i>	14	2	2			10	16	1	1			14
<i>Тема 2. Основні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що не зумовлені винними</i>	14	2	2			10	16	1	1			14

<i>діями працівника</i>												
<i>Тема 3. Основні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що зумовлені винними діями працівника</i>	14	2	2			10	14	0,5	0,5			13
<i>Тема 4. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників</i>	14	2	2			10	14	0,5	0,5			13
Разом за ЗМ1	56	6	6			40	60	2	2			54
Теми лекційних занять	Змістовий модуль 2.											
<i>Тема 1. Гарантії для працівників</i>	14	2	2			10	15	0,5	0,5			14

<i>під час розірвання трудового договору</i>												
<i>Тема 2. Аналіз судової практики та правових позицій Конституційного і Верховного судів з питань звільнення з ініціативи працівника і роботодавця</i>	20	5	5			10	15	0,5	0,5			14
Разом за ЗМ 2	34	7	7			20	30	1	1			28
Усього годин	90	15	15			60	90	4	4			82

Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1.	Розірвання трудового договору з ініціативи працівника	2
2.	Основні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що не обумовлені винними діями працівника	2
3.	Основні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що обумовлені винними діями працівника	2

4.	Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників	2
5.	Гарантії для працівників під час розірвання трудового договору	2
6.	Аналіз судової практики і правових позицій Конституційного і Верховного судів з питань звільнення з ініціативи працівника і роботодавця	5
	Разом	15

Тематика індивідуальних завдань

№	Назва теми
1	Правове регулювання порядку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця
2	Особливості звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей
3	Розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб, які не є стороною трудового договору
4	Звільнення керівника за одноразове грубе порушення трудових обов'язків
5	Припинення повноважень посадових осіб і посилення їх відповідальності за шкоду, завдану підприємству
6	Проблеми припинення трудового договору за обставинами, що не залежать від волі його сторін
7	Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру
8	Додаткові підстави розірвання трудового договору з деякими категоріями працівників
9	Особливості звільнення керівника
10	Розірвання трудового договору з ініціативи працівника у випадку невиконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору як підстава припинення трудового договору

11	Правові проблеми припинення трудового договору у зв'язку зі смертю роботодавця – фізичної особи
----	---

Самостійна робота

№	Назва теми
1	Правові проблеми припинення повноважень посадових осіб
2	Категорія «посадові особи» у трудовому законодавстві
3	Правова природа розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб
4	Відповідальність посадової особи за незаконне звільнення працівників
5	Розірвання трудового договору за проектом Трудового договору: теоретично-правовий аналіз
6	Розірвання трудового договору у випадках змін в організації виробництва і праці
7	Удосконалення національного трудового законодавства з питань розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та зарубіжна практика

* ІНДЗ – для змістового модуля, або в цілому для навчальної дисципліни за рішенням кафедри (викладача).

Методи, критерії та засоби оцінювання результатів навчання з навчальної дисципліни

Максимальна кількість балів Залік 50 балів	Оцінка за шкалою ECTS	Критерії оцінювання знань студентів
Відмінно 45-50	A (90-100)	Студент в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно, аргументовано його викладає під час усної та письмової відповідей.

		<p>Наводить практичні приклади у контексті тематичного теоретичного матеріалу. Здатний розв'язувати ускладнені кейси (казуси), завдання та вміє використовувати при цьому належним чином нормативну базу, судову практику (вітчизняну та європейську). Володіє відповідною науково-правовою термінологією. Правильно виконує 90 або більше відсотків тестових завдань. Показав високий рівень розвитку навичок самостійного мислення і викладення власних думок під час написання есе з правової проблематики.</p>
Добре 39-44	В (80-89)	<p>Студент достатньо володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає під час усних і письмових відповідей. Здатний розв'язувати кейси (казуси), завдання із посиланням на положення нормативно-правових актів і судову практику. На достатньому рівні володіє відповідною науково-правовою термінологією. Проте, під час усної відповіді, вирішення практичних завдань, казусів інколи не вистачає аргументації, послідовності у викладі матеріалу. Допускається окремих несуттєвих неточностей, незначних помилок. Правильно вирішує 80-89 відсотків тестових завдань. Показав достатній рівень розвитку навичок</p>

		самостійного мислення і викладення власних думок під час написання есе з правової проблематики.
Добре 33-38	C (70-79)	Студент демонструє загалом добрі знання навчального матеріалу. Під час усних та письмових відповідей робить помітні помилки, неточності. Не вміє робити певні узагальнення і висновки. Може самостійно розв'язувати стандартні, типові кейси (казуси), завдання, що не потребують детального аналізу нормативно-правових актів та судової практики. Частково володіє відповідною науково-правовою термінологією. Правильно виконує 70-79 відсотків тестових завдань. Показав базовий рівень розвитку навичок самостійного мислення і викладення власних думок під час написання есе з правової проблематики.
Задовільно 27-32	D (60-69)	Студент демонструє посередні знання навчального матеріалу, викладає його основний зміст, але без глибокого, всебічного аналізу, обґрунтування, аргументації та використання усіх необхідних нормативно-правових актів та основної літератури. Під час усних і письмових відповідей допускається суттєвих неточностей та помилок, внаслідок чого відповідь є неповною. В мінімальному обсязі опрацьовує рекомендовану літературу. Може

		самостійно розв'язувати кейси (казуси), завдання низького рівня складності. Володіє лише базовою науково-правовою термінологією. Правильно виконує 60-69 відсотків тестових завдань. Показав посередній рівень розвитку навичок самостійного мислення і викладення власних думок під час написання есе з правової проблематики.
Задовільно 21-26	Е (50-59)	Студент демонструє мінімальний рівень знань навчального матеріалу. Під час усних та письмових відповідей узагальнення та висновки відсутні, не орієнтується в базових для навчального курсу нормативно-правових актах. Може самостійно розв'язати найпростіші, типові казуси (кейси), завдання за зразком. В мінімальному обсязі опрацьовує основну літературу. Володіє лише базовою науково-правовою термінологією. Правильно виконує 50-59 відсотків тестових завдань. Показав досить низький рівень розвитку навичок самостійного мислення і викладення власних думок під час написання есе з правової проблематики.
Незадовільно 16-20	Fx (35-49)	Студент не засвоїв навчальний матеріал курсу, дає неправильні відповіді на більшість поставлених теоретичних, практичних запитань. Під час усної та письмової відповідей

		<p>демонструє елементарну, фрагментарну обізнаність з правових питань. У відповіді цілком відсутня самостійність, тільки за допомогою викладача може сформулювати основні положення курсу. Володіє лише незначною частиною базової науково-правової термінології. Не може самостійно розв'язати найпростіші, типові казуси (кейси), завдання. Правильно вирішує 35-49 відсотків тестових завдань. Рівень розвитку навичок самостійного мислення і викладення власних думок під час написання есе з правової проблематики – примітивний.</p>
Незадовільно 0-15	F (1-34)	<p>Студент не засвоїв навчальний матеріал з курсу, дає неправильні відповіді на поставлені теоретичні запитання та пасивно поводить себе на практичних заняттях. Володіє лише окремими основними правовими термінами. Не вміє розв'язувати найпростіші типові казуси (кейси), завдання. Правильно вирішує лише 1-34 відсотків тестових завдань. Не проявляє навичок самостійного мислення і викладення власних думок під час написання есе з правової проблематики.</p>

Засоби оцінювання

Засобами оцінювання та демонстрування результатів навчання можуть бути:

- контрольні роботи;
- стандартизовані тести;
- проекти (наскрізні проекти; індивідуальні та командні проекти; дослідницько-творчі та ін.);
- аналітичні звіти;
- реферати;
- есе;
- розрахункові, графічні, розрахунково-графічні роботи;
- презентації результатів виконаних завдань і досліджень;
- студентські презентації та виступи на наукових заходах;
- контрольні роботи;
- завдання на лабораторному обладнанні, тренажерах, реальних об'єктах тощо;
- інші види індивідуальних і групових завдань.

ФОРМИ ПОТОЧНОГО ТА ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Поточний контроль: здійснюється на заняттях шляхом індивідуального та фронтального усного опитування, бліц-опитування; письмових самостійних робіт (есе, рефератів тощо); ведення термінологічного словника; виконання практичних (індивідуальних і групових) завдань; розв'язання кейсів з практичних завдань та задач-казусів; аналізу і обґрунтування (чи заперечення) судових рішень; взаємоконтролю магістрів у парах і малих групах; самоконтролю тощо. Підсумковий контроль: залік у формі усного опитування.

ПЕРЕЛІК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Базова (основна)

1. Гетьманцева Н.Д. Трудове право України (Особлива частина): навч. посібник / Н.Д. Гетьманцева, І.Г.Козуб. – Чернівці: Чернівець. нац. ун-т, 2014. – 504 с.
2. Іншин М. І., Костюк В. Л. Трудове право України: підручник. Київ: Видавничий дім «Юрінком Інтер», 2019. 600с.
3. Трудове право : підручник / [О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.]; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2019. 544с.
4. Трудове право України : підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. – Харків, 2019 408с.
5. Трудове право України [текст] підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. – Київ: Центр учбової літератури, 2016 477с.
6. Трудове право України: Академічний курс: Підр. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. /П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.
7. Яковлев О. А. Припинення трудових правовідносин з незалежних від волі їх сторін підстав: актуальні проблеми теорії та практики: Монографія / О. А. Яковлев. Харків : Право, 2017. 200 с

Допоміжна

1. Анцут Е.І. Звільнення керівника за одноразове грубе порушення трудових обов'язків //Праця і закон. 2013. №3 (159). – С. 19-35.

2. Бонтлаб В. Право на судовий захист трудових прав: науково-теоретичний аспект // Підприємництво, господарство і право: загальноукраїнський науково-практичний господарсько-правовий журнал № 9 / 2018. – С. 68-74
3. Вавженчук С. Поновлення на роботі в разі незаконного звільнення або переведення як захід захисту трудових прав // Підприємництво, господарство і право. № 1. 2021. – С. 88-92.
4. Вавженчук С. Визнання угод недійсними в трудовому праві України. // Підприємництво, господарство і право. № 2. 2021. – С. 69-74
5. Вавженчук С., Мидель А. Деякі проблеми розуміння відкладальних та скасувальних умов трудового договору // Підприємництво, господарство і право. № 1 2019. – С. 61-65
6. Вавженчук С. Право на превентивну охорону трудових прав як суб'єктивне право // Підприємництво, господарство і право: загальноукраїнський науково-практичний господарсько-правовий журнал № 9 / 2016 – С. 56-60.
7. Гетьманцева Н., Митрицька Г. Забезпечення рівності прав та можливостей у разі реалізації людиною своєї здатності до праці. // Підприємництво, господарство і право № 5 / 2021. – С. 49-56
8. Гетьманцева Н., Процьків Н. правова природа трудового та цивільного договорів. // Підприємництво, господарство і право № 8. 2020. – С. 100-106
9. Василько І. До проблеми визначення принципів забезпечення трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб // Підприємництво, господарство і право: загальноукраїнський науково-практичний господарсько-правовий журнал № 7 / 2018. – С. 82-86

10. Вишневецька С., Іваницька Т. Судова практика та її роль у розвитку трудового законодавства України // Підприємництво, господарство і право: загальноукраїнський науково-практичний господарсько-правовий журнал № 7 / 2018. С. 87-91
11. Глазько С.М. Теоретичні підходи до визначення поняття припинення трудового договору // Вісник Національного університету внутрішніх справ. 2004. №28. – С. 330-335.
12. Григоренко А.В. Трудові відносини. Законодавство. Міжнародні конвенції. Судова практика. Методичні рекомендації. Роз'яснення. Практичний посібник. К. : Центр навчальної літератури, 2017. 344с.
13. Гончарова Г. Відповідальність за появу на роботі у нетверезому стані, стані наркотичного чи токсичного сп'яніння //Юридична газета. 2004. №18 (30). URL: http://www.ilfua.com/ua/publications/articles/poyava_na_roboti_u_netvezomomu_stani.
14. Дубас Т. В. Поняття і сутність звільнення працівників // Часопис Київського університету права. 2015/2 URL: [file:///C:/Users/User/Downloads/Chkup_2015_2_49%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Chkup_2015_2_49%20(2).pdf)
15. Журавльов Д. В., Обушенко О. М. Науково-практичний коментар Кодексу законів про працю України станом на 02 вересня 2019 року: науково-практичний коментар. Київ: Видавничий дім «Центр навчальної літератури», 2019. 336с.
16. Жовнір Т. Особливості вирішення трудових спорів про поновлення працівника на роботі // Підприємництво, господарство і право: загальноукраїнський науково-практичний господарсько-правовий журнал № 8 / 2018. – С. 74-77
17. Запара С., Роговенко О. Доктринальні та інституційні проблеми забезпечення захисту прав та інтересів сторін

- соціально-трудових правовідносин // Юридичний журнал «Право України» № 12 / 2016. – С. 112-123
18. Забудський В. Припинення повноважень посадових осіб та посилення їх відповідальності за шкоду, завдану підприємству //Кадровик України. 2014. №7. – С. 42-47
 19. Категорія «посадові особи» у трудовому законодавстві: роз'яснення Державної інспекції України з питань праці від 24.07.2014 //Кадровик України. 2014. №9. – С. 9.
 20. Константиновський С. Правова природа юридичного явища «вимушений прогул» // Підприємництво, господарство і право: загальноукраїнський науково-практичний господарсько-правовий журнал № 12 / 2018. – С. 134-138
 21. Сахарук І.С. Право роботодавця на добір працівників: нормативні основи та підстави обмеження реалізації // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». Випуск 43. Том 3, 2017. – С. 57-60
 22. Ситницька О.А. Правове регулювання порядку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця URL: [file:///C:/Users/User/Downloads/Pchdu_2014_1-2_5%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Pchdu_2014_1-2_5%20(3).pdf)
 23. Кириченко Т. М. Формування поняття припинення трудового договору: деякі правові аспекти вияву волі його сторін // Часопис Київського університету права № 1 / 2016. С. 175-179
 24. Кисельова О.І. Правова природа та зміст поняття «відсутність працівника» //Публічне право. 2013. №1. – С. 213-217.
 25. Костюченко О. Обмеження обсягу дисциплінарної влади роботодавця // Підприємництво, господарство і

- право: загальноукраїнський науково-практичний господарсько-правовий журнал № 2 / 2018. С. 74-79.
26. Ковригін В. С. До питання звільнення працівника у зв'язку з розкраданням майна власника //Актуальні проблеми держави і права. 2012. Вип. 63. С. 400-405.
 27. Козин С.М. До питання про звільнення за одноразове грубе порушення трудових обов'язків //Держава і право. Юридичні і політичні науки. 2014. Вип. 64. – С. 264-270.
 28. Краснов Є.В. Особливості звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей //Правова держава . 2016. №23. – С.102-105.
 29. Кохан Н. В. Вирішення трудових спорів у спрощеному позовному провадженні // Журнал «Юридична Україна» № 1-2 / 2019. – С. 55-60
 30. Курова А. А. Особливості вирішення трудових спорів при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням їх повноважень // Часопис Київського університету права № 1 / 2016. – С. 183-186.
 31. Курова А. Щодо визначення поняття та ознак посадової особи в системі трудового права // Підприємництво, господарство і право: загальноукраїнський науково-практичний господарсько-правовий журнал № 1 / 2016. – С. 65-69
 32. Куцевич М.П. Критерії для визначення порушення законодавства про працю як грубого // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». Випуск 41. Том 4, 2016. С. 43-48
 33. Лагутіна І. Припинення виконання роботи працівником у разі затримки виплати заробітної роботи як неюрисдикційна форма захисту трудових прав працівників // Підприємництво, господарство і право. № 12 / 2018. – С. 143-147

34. Лисицина О.Б. Поняття та сучасний стан вивільнення працівників у контексті чинного законодавства України //Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка. 2011. Вип. 1. – С. 215-218.
35. Мельник В. Особливості захисту трудових прав окремих категорій працівників у судовому порядку. // Підприємництво, господарство і право: № 2 / 2020. – С. 155-159.
36. Менів Л. Випробування під час прийняття на роботу: перспективи розвитку // Підприємництво, господарство і право: загальноукраїнський науково-практичний господарсько-правовий журнал № 2 / 2019. – С. 110-115
37. Мішенков А.О. Додаткові підстави розірвання трудового договору з деякими категоріями працівників //Юридичний журнал: аналітичні матеріали, коментарі, судова практика /МОН України; НПУ ім. Драгоманова; Ін-т політології та ін. Київ, 2009. №5 (83). – С. 50-53.
38. Науково-практичний коментар законодавства України про працю – [14-те вид., доп. і перероб.] / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, О. Є. Сонін. – К. : Алерта, 2011. – 672 с.
39. Олексів І. Умова про строк трудового договору як гарантія дотримання прав працівників у трудових правовідносинах // Підприємництво, господарство і право: загальноукраїнський науково-практичний господарсько-правовий журнал № 2 / 2018. С. 80-81
40. Правові позиції Верховного Суду про захист у судовому порядку права на працю // Юридичний журнал «Право України» № 2 / 2018. – С. 257
41. Пунтус Д.А. Масове вивільнення працівників з ініціативи роботодавця: міжнародно-правові стандарти // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». Випуск 42, 2017. С. 139-142

42. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин : моногр. / П. Д. Пилипенко. – К. : Знання, 2003. – 146 с.
43. Піцикевич В.В. Звільнення за систематичне невиконання працівником трудових обов'язків без поважних причин //Вісник Національної асоціації адвокатів України. 2016. №4 (22). – С. 25-33.
44. Про скасування примусової праці: Конвенція МОП № 105, 1957 р. (ратифікована 5 жовтня 2000 р.). URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013.
45. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Конвенція МОП №158 від 22.06.1982 //Офіційний вісник України. 2007. №92. Ст. 3388.
46. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція МОП від 25.06.1958 р. №111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161 .
47. Про ліквідацію всіх форм расової дискримінації Конвенція МОП від 14.03.89 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105.
48. Про примусову чи обов'язкову працю: Конвенція МОП № 29, 1930 р. (ратифікована 10 серпня 1956 р.). URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_346.
49. Про мінімальний вік для прийняття на роботу: Конвенція МОП, 1973 р. (ратифікована 3 травня 1979 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054.
50. Про практику розгляду судами трудових спорів : пост. Пленуму Верхов. Суду України № 9 від 06.11.1992 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>
51. Про порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу: Роз'яснення Міністерства юстиції України від 01.02.2011 р. : 171 URL: <http://hrliga.com/index.php/phpBB2/>

52. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 №1045-XIV //Відомості Верховної Ради України. 1999. №45. Ст. 397.
53. Сімутіна Я.В. Анулювання трудового договору: питання теорії та практики //Правова держава: щорічник наукових праць. 2010. Вип. 21. – С. 284- 289.
54. Татарінова К., Лінда В. Питання захисту трудових інтересів осіб з обмеженими можливостями в актах ООН // Підприємництво, господарство і право: загальноукраїнський науково-практичний господарсько-правовий журнал № 12 / 2017. С. 117-120
55. Ткач О. Наслідки невідповідності професійних характеристик працівника встановленим вимогам // Підприємництво, господарство і право: загальноукраїнський науково-практичний господарсько-правовий журнал № 5 / 2016. – С. 42-46
56. Цапенко А. Проблеми припинення трудового договору за обставинами, що не залежать від волі його сторін //Вісник Академії правових наук України. 2011. №3. – С. 285-292.
57. Цимбала І.З. Визнання трудового договору недійсним як спосіб захисту: практика та теоретичні проблеми застосування // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». Випуск 52. Том 2, 2018. – С. 11-17
58. Цесарський Ф.А. Підстави припинення трудового договору як проблемне питання науки трудового права //Актуальні проблеми держави і права. 2011. Вип. 61. – С. 505-511.
59. Черноп'ятов С. В. Правова природа розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб //Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2012. №2. – С. 310-319.

60. Шершень Ю.С. Значення правового регулювання підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця //Форум права. 2011. №3. – С. 877–881.
61. Шишлюк В.Р. До питання співвідношення понять «припинення трудового договору» та «припинення трудових відносин» //Правове забезпечення соціальної сфери: матер. VII Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених (м. Одеса, 16 квітня 2016 р.) /за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої. – Одеса: Фенікс, 2016. – С. 197-199.
62. Шишлюк В.Р. Закінчення строку як підстава припинення трудового договору за законодавством України і Польщі //Право і суспільство. 2017. №2. – С. 71-75.
63. Шишлюк В. Припинення трудового договору у зв'язку з переведенням працівника за його згодою на інше підприємство, в установу чи організацію за законодавством України й Польщі // Підприємництво, господарство і право: загальноукраїнський науково-практичний господарсько-правовий журнал № 4 / 2017. – С. 85-89.
64. Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору: поняття та відмінності від суміжних понять //Підприємництво, господарство і право. 2016. №1. – С. 80-84.
65. Щур-Труханович Л. В. Восстановление работника на работе государственной инспекцией труда: недостатки правового регулирования / Л. В. Щур-Труханович // Кадры предприятия. – 2007. – №9. – С. 27-36.
66. Щодо розірвання трудового договору у разі смерті працівника: лист Міністерства соціальної політики України від 10.06.2015 №230 //Зарплата та кадрова справа. 2016. № 2. – С. 25.

67. Яковлев О.А. Роль третіх осіб у припиненні трудових відносин //Право України. 2001. №12. – С. 102-105.

Практичні завдання до вибіркової навчальної дисципліни «Правові аспекти звільнення працівників»

Задача 1.

«В період з 1.6.1993 року по 1.8.2016 року Вакаренко І. працювала на посаді бібліографа І категорії Липовецької центральної районної бібліотеки, підтвердженням чого є записи в трудовій книжці. 1.08.2016 року наказом директора Липовецької ЦРБ № 18-ОС за погодженням з профспілковим комітетом, Вакаренко І. було звільнено з посади бібліографа І категорії у зв'язку із скороченням чисельності штату працівників (1 ч.1 ст. 40 КЗпП).

В 2013-2014 роках під час «Революції Гідності» начальник Відділу культури і туризму Липовецької РДА Вінницької області Гаврилов С., будучи депутатом від «Партії регіонів», направляв підлеглих йому працівників у місто Київ на «Айтимайдан», що отримало осуд від позивача та свідків, які відмовилися підписатися в листі на захист керівника. Наслідки такої відмови не забарилися і вже в жовтні 2014 року Вакаренко І. та свідків було попереджено про наступне звільнення, проте згодом вказаний наказ був скасований через порушення численних норм законодавства. Оскільки на Вакаренко І. та свідків чинився тиск, вони, діючи разом, змушені були неодноразово зверталася до правоохоронних органів, органів влади та громадських організацій, інформуючи їх про ганебну поведінку державного службовця. За проявлену громадську позицію, яку Вакаренко І. відстоювала впродовж 2014-2016 років, посадові особи Гаврилова С., принижували її, вимагали подати заяву на звільнення, оскільки Вакаренко І. досягла пенсійного віку.

В квітні 2016 року начальник відділу культури і туризму Липовецької РДА Вінницької області видав наказ №24-ОД «Про упорядкування структури та штатного розпису Липовецької ЦРБ», яким доручив директору Липовецької ЦРБ провести упорядкування структури та розробити штатний розпис підпорядкованого закладу, який зобов'язав надати на розгляд сесії Липовецької районної ради.

25.05.2016 року рішенням 6 сесії 7 скликання Липовецької районної ради Вінницької області № 82 «Про внесення змін до рішення 5 сесії районної ради 6 скликання від 25.02.2011 року № 62 «Про затвердження Статуту Липовецької ЦРБ», пункт 2.5 розділу 2 «Юридичний статус» було викладено в новій редакції, яким внесено зміни до структури установи.

У зв'язку з цим, 26.05.2016 року начальник Відділу культури і туризму Липовецької РДА Вінницької області видав наказ «Про внесення змін до штатного розпису Липовецької ЦРБ», яким привів структуру та штатний розпис Липовецької ЦРБ у відповідність до Статуту, а саме вніс зміни до штатного розпису та зобов'язав директора Липовецької ЦРБ підготувати та подати на затвердження штатний розпис Липовецької ЦРБ станом на 26.05.2016 року.

Вакаренко І. вважає, що «Липовецька ЦРБ вправі самостійно визначати свою організаційну структуру, встановлювати чисельність працівників і штатний розпис, а тому втручання у вирішення вказаних питань начальника відділу культури і туризму Липовецької РДА Вінницької області є протиправним». У зв'язку з цим, Вакаренко І. вважає «незаконними накази начальника відділу культури і туризму Липовецької РДА Вінницької області. Також, Вакаренко І. вважає, що при її звільненні не було враховано, що вона має переважне право на залишення на роботі, так як має більш високу кваліфікацію праці та стаж роботи, ніж залишені працівники.

Крім цього, при її вивільненні, в порушення вимог статті 49 - 2 КЗпП України, їй не запропонували іншу роботу».

Вакаренко І. подала позов до суду з вимогою про поновлення її на роботі, оплатити середньомісячний заробіток за час вимушеного прогулу та відшкодувати моральну шкоду.

Представник відділу культури і туризму Липовецької районної державної адміністрації Вінницької області в судовому засіданні пояснив суду, що звільнення Вакаренко І. обумовлено скороченням штатів Липовецької ЦРБ, у зв'язку з чим її було звільнено за п.1 ч.1 ст. 40 КЗпП. Вакантні посади Вакаренко І. не пропонувались, оскільки вона не відповідала їм за своєю спеціальністю. Враховуючи те, що позивач була звільнена у відповідності до закону, підстав для поновлення її на посаді не має, що свідчить про не обґрунтованість позовних вимог».

Вирішіть справу.

Задача 2.

«Вишневська Л. з 1 вересня 2011 р. працювала головним державним ревізором-інспектором відділу документальних перевірок податкового органу. З 28 серпня 2020 р. звільнена з посади головного державного ревізора-інспектора відділу документальних перевірок податкового органу у зв'язку із скороченням штату працівників на підставі ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України.

Вишневська Л. вважає, що на момент звільнення мала переважне право на залишення на роботі. На час звільнення гр. Вишневська Л. мала стаж роботи в органах державної податкової служби 9 років 11 місяців, вищу освіту та кваліфікацію економіста по бухгалтерському обліку. Окрім того, на утриманні вона має двох дітей 1981, 1984 року народження.

Ряд працівників на момент звільнення Вишневської Л., зокрема Никифоров М., Сабада Р, Курілов О. мали стаж роботи в органах державної податкової служби менш тривалий, ніж

вона, зокрема: 5, 7, 8 років, мали середню спеціальну освіту та меншу кількість утриманців. Вишневська Л. повідомила також про те, що після її звільнення тимчасово до податкового органу було прийнято трьох працівників аналогічної кваліфікації.

Вишневська С. подала позов до об'єднаної державної податкової інспекції про поновлення її на роботі, стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу, відшкодування моральної шкоди.

В судовому засіданні представник об'єднаної державної податкової інспекції пояснив, що Вишневській Л. було запропоновано вакантну посаду старшого державного податкового інспектора, в повноваження якого входить організація роботи з внутрішнього фінансового контролю шляхом проведення контрольних заходів (ревізій, перевірок) фінансово-господарської діяльності з питань цільового та ефективного використання бюджетних коштів, а також збереження державного майна, достовірності ведення бухгалтерського обліку згідно з розподілом функцій між митними органами. Пропозиція про переведення була з урахуванням можливості переведення в межах організації, а не тільки підрозділу де вона працювала, проте Вишневська Л. відмовилася від такого переведення. Всі ж три інші працівники працюють у відділі перевірок ризикових платників, де освіта вимагається вища, не нижче бакалавра, молодшого бакалавра. Досвід роботи не вимагається, проте всі вони володіють державною мовою, на відміну від Вишневської С.»

Вирішіть справу.

Задача № 3.

«Пічкур О. з 1979 року працював у Національному університеті водного господарства та природокористування викладачем, доцентом кафедри водогосподарського будівництва та експлуатації гідромеліоративних систем. Наказом

Національного університету водного господарства та природокористування від 21 жовтня 2016 року Пічкур О. звільнено з роботи на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України.

Пічкур О. подав позов у суд, просив скасувати наказ Національного університету водного господарства та природокористування від 21 жовтня 2016 року в частині звільнення його з роботи; поновити його на посаді доцента кафедри водогосподарського будівництва та експлуатації гідромеліоративних систем Національного університету водного господарства та природокористування з 24 жовтня 2016 року; стягнути з середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Пічкур О. зауважив, що звільнення з роботи відбулося з порушенням вимог трудового законодавства, а саме: він працював понад два місяці після відповідного попередження; звільнення відбулося без урахування відмови у наданні згоди профспілкового органу на звільнення; керівництвом університету не враховано переважного права Пічкур О. на залишення на роботі, зокрема, щодо рівня його кваліфікації та продуктивності праці.

Як з'ясувалося в судовому засіданні Пічкур О. з 1979 року перебував у трудових відносинах з Національним університетом водного господарства та природокористування на посаді доцента кафедри водогосподарського будівництва та експлуатації гідромеліоративних систем, а наказом від 27 червня 2014 року останньому продовжено трудову угоду до 31 серпня 2019 року на посаді доцента тієї ж кафедри.

Наказом Національного університету водного господарства та природокористування від 14 травня 2016 року затверджено розподіл ставок науково-педагогічних працівників університету на 2016 – 2020 навчальний рік. В додатку «Плановий розподіл ставок науково-педагогічних працівників на 2016 – 2017 навчальний рік» до цього наказу вбачається, що за кафедрою водогосподарського будівництва та експлуатації

гідромеліоративних систем закріплено 16 ставок науково-педагогічних працівників. При цьому на кафедрі було 20 штатних посад науково-педагогічних працівників, а тому з метою приведення у відповідність ставок і посад науково-педагогічних працівників виникла необхідність скорочення 4 посад доцентів, про що 16 червня 2016 року ректором університету видано наказ.

20 червня 2016 року на засіданні кафедри проведено оцінку кваліфікації і продуктивності праці за методикою, яка була розроблена завідувачем кафедри і схвалена на її засіданні. За наслідками оцінки найнижчі показники кваліфікації та продуктивності праці встановлено у 4 працівників, серед яких був зазначений Пічкур О.

23 червня 2016 року завідувачем кафедри подано на ім'я ректора Національного університету водного господарства та природокористування службову записку про результати рейтингу доцентів кафедри. Ректором Національного університету водного господарства та природокористування видано наказ 26 червня 2016 року «Про попередження у зв'язку зі скороченням посад науково-педагогічних працівників». Цим наказом персонально попереджено науково-педагогічних працівників кафедри водогосподарського будівництва та експлуатації гідромеліоративних систем, посади яких скорочуються, про їх наступне звільнення з 1 вересня 2016 року відповідно до вимог п. 1 ч.1 ст. 40 КЗпП України. Також зобов'язано відділ кадрів інформувати профспілковий комітет університету про звільнення науково-педагогічних працівників, посади яких скорочуються з 1 вересня 2016 року; підготувати подання до профспілкового комітету про звільнення науково-педагогічних працівників у зв'язку зі скороченням з 1 вересня 2016 року. Серед осіб, які підлягали наступному звільненню у зв'язку зі скороченням посад науково-педагогічних працівників з найнижчими показниками кваліфікації та продуктивності праці, зазначено і доцента Пічкур О.

27 серпня 2016 року профспілковим комітетом Національного університету водного господарства та природокористування зареєстровано подання адміністрації за підписом ректора «про надання згоди на звільнення з роботи Пічкур О». відповідно до п.1 ч.1 ст.40 КЗпП України. Рішенням профспілкового комітету від 17 вересня 2016 року, що зафіксовано в протоколі, відмовлено в наданні згоди на розірвання трудового договору з доцентом Пічкур О.

У рішенні профспілкового комітету від 17 вересня 2016 року вказано, що Національним університетом водного господарства та природокористування лише частково враховано «Порядок оцінювання ефективності діяльності науково-педагогічних працівників, кафедр, факультетів та університету в цілому», схваленого Науково-методичною радою Національного університету водного господарства та природокористування від 25 червня 2008 року, а також не враховано наявність підвищення кваліфікації (шестимісячні курси з 1 листопада 2015 року по 30 квітня 2016 року у Навчально-науковому інституті післядипломної освіти Національного університету водного господарства та природокористування).

Наказом Національного університету водного господарства та природокористування від 21 жовтня 2016 року Пічкур О. звільнено з роботи на підставі п. 1 ч.1 ст. 40 КЗпП України».

Вирішіть справу.

Задача № 4.

«З 15 липня 2008 року Коцюба Д. почала працювати на посаді завідувача бібліотекою № 32 села Іванівка. 1 червня 2010 року Коцюбу Д. переведено на посаду бібліотекаря бібліотеки № 19 селища міського типу Батьово Берегівської РЦБС.

Наказом відділу культури і туризму Брегівської районної державної адміністрації Закарпатської області від 1 жовтня 2015

року зобов'язано дирекцію Берегівської РЦБС провести 6 жовтня 2015 року чергову атестацію працівників Берегівської РЦБС. 6 жовтня 2015 року було проведено чергову атестацію працівників Берегівської РЦБС, за результатами якої складено атестаційний лист «про невідповідність її займаній посаді». Вказані результати атестації стали підставою для видачі наказу від 17 листопада 2015 року «про звільнення Коцюби Д. з посади бібліотекаря бібліотеки селища міського типу Батьово у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації».

Коцюба Д. подала позов до суду. Наказ про звільнення вона вважає незаконним, оскільки рішення атестаційної комісії, на її думку, є необґрунтованим, її звіт члени комісії не заслуховували, а своє рішення не вмотивували. Тому вона просить «визнати наказ від 17 листопада 2015 року про її звільнення незаконним, поновити її на роботі та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу».

Директор Берегівської районної централізованої бібліотечної системи Берегівської районної ради пояснив у судовому засіданні, що «звільнення Коцюби Д. було проведено з додержанням вимог чинного законодавства у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації, за наявності попередньої згоди первинної профспілкової організації працівників централізованої бібліотечної системи Берегівського районного комітету професійної спілки працівників культури України». Окрім того, до проведення атестації 16 червня 2015 року Коцюбі Д. було винесено догану за порушення трудової дисципліни. Крім того, «Коцюба Д. не володіє державною мовою. До виконання своїх обов'язків Коцюба Д. ставилася формально, безпосередньої участі в організаційному забезпеченні бібліотечною справою не брала, організацією педагогічної та виховної роботи не займалася. Коцюба Д. раніше не проходила атестацію, оскільки

під час проведення попередньої атестації перебувала у відпустці по догляду за дитиною по досягненню нею 3-річного віку». Саме тому, за словами директора, «керівництво віднеслося до недоліків роботи позивача в досить лояльній формі, однак після її відмови підвищувати свій фаховий рівень та виправляти недоліки керівництво змушене було провести відповідну атестацію та виявити справжню кваліфікацію Коцюби Д. з метою недопущення проявів некомпетентності та незнання основ бібліотечної роботи».

Щодо обов'язку керівництва запропонувати Коцюбі Д., яка вивільняється, іншу роботу, то таку пропозицію керівництво не спроможне виконати, оскільки в штаті відсутні інші робочі місця.

Як з'ясувалося в судовому засіданні, за порушення трудової дисципліни, що виразилося у запізненні на роботу, Коцюбі Д., було вже оголошено догану, тобто застосовано дисциплінарне стягнення, передбачене трудовим законодавством. Законність звільнення Коцюби Д. директор Берегівської РЦБС обґрунтував аналізом відповідей, які були дані Коцюбі Д., на питання атестаційної комісії, при цьому залишив поза увагою той факт, що «протокол засідання атестаційної комісії від 6 жовтня 2015 року не містить жодного зауваження з приводу її відповідей, як і не містить будь-яких інших відомостей, що могли б свідчити про недостатній рівень її кваліфікації. Питання, які були задані Коцюбі Д., під час її атестації, не входили до переліку орієнтовних питань, що виносилися на атестацію працівників Берегівської РЦБС, а отже, не були узгоджені з первинною профспілковою організацією працівників централізованих бібліотечних систем Берегівського районного комітету професійної спілки працівників культури України, що є порушенням вимог пункту 2.2. Положення про проведення атестації працівників підприємств, установ,

організацій та закладів галузі культури, затвердженого наказом Міністерства культури і туризму від 16 липня 2007р».

Встановлено, що протокол засідання атестаційної комісії від 6 жовтня 2015 року містить питання, які були поставлені Коцюбі Д., та надані нею відповіді. «У пункті 7 цього протоколу зазначено про те, що за результатами атестації Коцюба Д., не відповідає займаній посаді або виконуваній роботі. Окрім того, є рішення профспілкового комітету про надання згоди на звільнення (протокол засідання профкому від 6 листопада 2015 року № 5) та рішення щодо неможливості переведення Коцюби Д., на іншу посаду чи роботу, що відповідає її професійному рівню, у порядку, визначеному ст. 43 КЗпП України».

Вирішіть справу.

Задача 5.

«3 лютого 2014 року між громадянином Кириленко В. та «Львівська залізниця» в особі начальника відокремленого структурного підрозділу «Пасажирське вагонне депо «Львів-1» був укладений контракт про прийняття його на роботу провідником пасажирського вагону резерву провідників. Контракт укладений з 3 лютого 2015 року по 3 лютого 2016 року. Додатковою угодою контракт продовжено до 3 лютого 2018 року. Наказом від 27 вересня 2016 року припинено дію контракту за п. 7 статті 40 КЗпП України. Підставою для звільнення стало подання в.о. начальника депо від 22 вересня 2016 року та його пояснювальна записка, протокол профкому від 22 вересня 2016 року, медична довідка від 19 вересня 2016 року.

Проте дане звільнення Кириленко В. вважає незаконним та таким, що не відповідає дійсним обставинам, оскільки він не заявлявся на роботу в нетверезому стані.

Із пояснення Кириленко В. випливає, що 18 вересня 2016 року він працював провідником вагону 18 потягу № 217-30 «Львів Запоріжжя». На ПАТ «Укрзалізниця» надійшла скарга про

нібито нетверезий стан провідників. У зв'язку з цією скаргою, начальником потягу на станції «Тернопіль» викликана чергова по станції для проведення його огляду на стан алкогольного сп'яніння. Складено акт від 19 червня 2016 року, згідно з яким він знаходився у тверезому стані. По прибутті на станцію «Львів», він у супроводі працівників поліції та чергового вокзалу, пройшов огляд у медпункті станції, де також склали акт, в якому зазначено, що він не був у стані алкогольного сп'яніння. Згідно з актом від 19 вересня 2016 року у медпункті станції «Львів» здійснена перевірка Кириленко В. та виявлено: тиск 140/80, серце - 95 ударів за хвилину, алкоголь 0,2 %. що є нормою. За результатами проведеного огляду та проби на апараті «Алконт-01» ознак вживання алкоголю не виявлено. Обладнання, яким проводився огляд, сертифіковане. Цей акт підписав начальник потягу Швець С., лікар Потапенко Л. та чергова вокзалу Вдовиченко А.

На пропозицію працівників поліції пройти перевірку у медичному закладі м. Львів, а саме Львівському обласному державному клінічному наркологічному диспансері для підтвердження відсутності стану алкогольного сп'яніння, він дав згоду. Під час складання висновку від 19 вересня 2016 року він не був із ним ознайомлений, оскільки поспішав на потяг, який мав відходити від станції «Львів» за 15 хвилин. Вважає, що викладене у висновку не відповідає дійсним обставинам, відповідач незаконно отримав інформацію, що містить лікарську таємницю, а також порушив законодавство про захист персональних даних.

Посилаючись на викладене, Кириленко В. подав позов у суд, просив визнати незаконним та скасувати наказ (розпорядження) від 27 вересня 2016 року про припинення трудового договору (контракту) в.о. начальника структурного підрозділу «Пасажирське вагонне депо «Львів-1» регіональної філії «Львівська залізниця» ПАТ «Українська залізниця»,

поновити його на посаді провідника пасажирського вагону резерву провідників та стягнути з ПАТ «Українська залізниця» на його користь середню заробітну плату за час вимушеного прогулу.

В свою чергу ПАТ «Українська залізниця» позов не визнала та пояснила суду, що відповідно до висновку від 19 вересня 2016 року виданого Львівським обласним державним наркологічним диспансером, встановлено факт знаходження Кириленко В. у стані алкогольного сп'яніння. В диспансері лікарем наданий висновок від 19 вересня 2016 року о 14.10 год. про алкогольне сп'яніння позивача (0,81 %). Зокрема, факт сп'яніння Кириленко В. підтверджується медичним висновком від 19 вересня 2016 року виданим Львівським обласним державним наркологічним диспансером, що затверджений печаткою медичного закладу. Кириленко В. не надав жодного доказу про скасування або визнання недійсним чи оскарження цього висновку, а тому звільнення проведено з дотриманням вимог трудового законодавства і підстави для поновлення Кириленко В. на роботі відсутні».

Вирішіть справу. Чи є підстави Кириленка В. для поновлення на роботі?

Задача 6.

«У листопаді 2008 року Савчук Д. був прийнятий на посаду соціального працівника до Будинку тимчасового перебування громадян, які втратили зв'язок з сім'ями «Центр реабілітації бездомних (безпритульних)» на посаду юриста з окладом згідно штатно-посадового розпису, з випробувальним терміном 1 місяць, а згідно наказу від 22 грудня 2008 року переведено на посаду соціального працівника з випробувальним терміном два місяці. Відповідно до наказу від 11 січня 2010 року Савчук Д. призначено відповідальним за ведення кадрової документації та трудових книжок працівників Будинку

тимчасового перебування громадян, які втратили зв'язок з сім'ями «Центр реабілітації бездомних» (безпритульних).

Наказом від 9 серпня 2016 року Савчук Д. з 25 липня 2016 року звільнено за тривалі прогули без поважних причин, на підставі актів про відсутність на роботі у період з 25 липня 2016 року по 9 серпня 2016 року на підставі пункту 4 статті 40 КЗпП України.

Савчук Д. подав позов у суд. Посилаючись на зазначені обставини, Савчук Д. просив суд поновити його на посаді соціального працівника Будинку тимчасового перебування громадян, які втратили зв'язок з сім'ями «Центр реабілітації бездомних» (безпритульних) та стягнути на його користь з роботодавця середній заробіток за час вимушеного прогулу. На пояснення своїх доводів Савчук Д. вказав, що трудовим законодавством України не врегульовано чіткого порядку листування між працівником та роботодавцем, а тому Савчук Д. керувався нормами законодавства про звернення громадян. Він вказує, що умисного невиходу на роботу не допускав. У період з 25 липня 2016 року по 31 липня 2016 року він вважав, що перебуває у відпустці у зв'язку із шкідливими та важкими умовами праці, а з 01 серпня 2016 року - звільнений з роботи за його заявою від 22 липня 2016 року. Оскільки він знаходився за кордоном, у своєї сестри, він направив заяву про надання відпустки із подальшим звільненням електронною поштою з її комп'ютера.

Проте з доводів роботодавця випливає, що 17 червня 2016 року згідно наказу Савчук Д. надано щорічну основну відпустку тривалістю 22 календарних дні з 29 червня по 20 липня 2016 року включно за період роботи з 25 листопада 2015 року по 25 листопада 2016 року (2 календарних дні використав згідно наказу від 6 травня 2016 року) та надано частину щорічної додаткової відпустки у зв'язку з шкідливими та важкими умовами праці тривалістю 2 календарних дні з 21 липня по 22 липня 2016 року

включно за період роботи з 25 листопада 2015 року по 25 листопада 2016 року. Тобто до роботи він мав приступити 25 липня 2016 року.

З доповідних записок працівників Будинку тимчасового перебування громадян, які втратили зв'язок з сім'ями «Центр реабілітації бездомних (безпритульних) Трасюк С., Онищенко Б, Запара В., від 29 червня 2016 року, адресованих директору Будинку тимчасового перебування громадян, які втратили зв'язок з сім'ями «Центр реабілітації бездомних (безпритульних) вбачається, що вони встановили відсутність частини документації в установі.

Із акту проведення службового розслідування від 29 червня 2016 року встановлено, що при огляді кабінету головного бухгалтера та соціального працівника виявлено відсутність особових справ останніх та їх трудових книжок, що також підтверджено актом від 29 червня 2016 року про вилучення документів.

Актами про відсутність працівника на робочому місці від 25, 26, 27, 28 та 29 липня 2016 року, а також від 1, 2, 3, 4 серпня 2016 року встановлено, що соціальний працівник Савчук Д. протягом робочого часу у дані дні був відсутній на робочому місці.

28 липня 2016 року роботодавцем на адресу Савчука Д. було направлено лист про надання пояснення причин відсутності трудових книжок та особових справ, який було отримано останнім 29 липня 2016 року.

Адміністрація Городоцької центральної районної лікарні листом від 8 серпня 2016 року на запит від 3 серпня 2016 року повідомила, що з 25 липня 2016 року по 3 серпня 2016 року Савчук Д. на амбулаторному лікуванні у центральній районній лікарні не перебував.

З копії закордонного паспорту Савчука Д вбачається, що 6 липня 2016 року він виїхав до Чехії, а виїхав 7 липня 2016 року,

потім знову в'їхав до Чехії 17 липня 2016 року та виїхав 25 вересня 2016 року.

Отже, за доводами роботодавця Савчук Д. був відсутній на робочому місці з 25 липня 2016 року по 09 серпня 2016 року без поважних причин, що підтверджено актами про відсутність на робочому місці. Звільнення Савчук Д. відбулось з дотриманням норм трудового законодавства.

Вирішіть справу. Чи були законні підстави у роботодавця для звільнення Савчука Д.?

Задача 7.

«З 25 вересня 1994 року Проскуріна Н. перебувала у трудових відносинах з ВАТ «Чернігівгаз», правонаступником якого є ПАТ «Чернігівгаз». 03 січня 2011 року їй була встановлена третя група інвалідності. У зв'язку із захворюванням та згідно індивідуальної програми реабілітації особи з інвалідністю та довідок медико-соціальної експертної комісії від 03 січня 2011 року та останньої від 16 січня 2019 року, які одним з протипоказань містили заборону тривалої ходи (більше 2 км без відпочинку більше однієї години на день), 2 березня 2011 року вона звернулась до керівництва підприємства із заявою про переведення її на іншу більш легку роботу і на виконання рекомендацій МСЕК наказом від 10 квітня 2011 року її було переведено на посаду контролера газового господарства абонентної служби управління по реалізації та розрахунках за природний газ головного управління ПАТ «Чернігівгаз».

Наказом від 1 серпня 2017 року Проскуріну Н. було переміщено на посаду контролера газового господарства відділу супроводження клієнтів – фізичних осіб управління обліку та балансів підприємства.

Наказом від 27 липня 2019 року № 137 Проскуріну Н. було звільнено з займаної посади «у зв'язку з порушенням встановлених правил прийняття на роботу та заборону

укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я, на підставі статті 7 та частини 5 статті 24 КЗпП України».

У серпні 2019 року Проскуріна Н. звернулася до суду з позовом до ПАТ «Чернігівгаз» «про визнання звільнення незаконним, поновлення її на роботі із стягненням середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодуванням моральної шкоди». Вважала своє звільнення незаконним, оскільки довідка Чернівецької міської МСЕК від 3 січня 2007 року, яка була підставою для звільнення, не містить прямої вказівки на заборону виконувати роботу контролера газового господарства. Медичний висновок про наявність протипоказань на час укладення договору був відсутній.

Під час судового розгляду було встановлено, що до початку роботи контролером газового господарства 10 квітня 2011 року Відповідачем було визначено робоче місце та посадові обов'язки Позивачки. З моменту переведення на посаду контролера газового господарства і до звільнення її робоче місце було виключно за комп'ютером та телефоном. До її посадових обов'язків входило виконання операцій з контролю вхідних даних від споживачів газу, який полягав у технологічному процесі переробки інформації щодо показників газових лічильників від споживачів. Під час прийняття на роботу контролером та протягом восьми років Позивачку не зобов'язували виходити на дільницю для зняття показників лічильників та рознесення квитанцій.

Крім того, посадова інструкція, що була чинна на момент переведення Позивача відсутня, інструкції з охорони праці для контролера газового господарства відділу супроводження клієнтів фізичних осіб, інструкції з охорони праці для працівників газового господарства датовані після 10 квітня 2011 року. А у відповіді начальника управління з персоналу ПАТ

«Чернігівгаз» від 15 квітня 2019 року на звернення Проскуріної Н. про надання їй іншої роботи у зв'язку зі станом здоров'я зазначено, що на посаду контролера газового господарства у 2011 році її було переведено за станом здоров'я, відповідно до висновків довідки МСЕК і надана робота відповідає стану її здоров'я».

Проаналізуйте, чи були законні підстави для звільнення Проскуріної Н.? Вирішіть справу.

Задача № 8.

«Василенко Р. з 16 вересня 1986 року по 7 вересня 2018 року працювала у філії ПАТ «Державна продовольчо-зернова корпорація України» «Лучаківський комбінат хлібопродуктів» та займала посаду заступника головного бухгалтера. У вересні їй було запропоновано написати заяву про звільнення за власним бажанням, але вона відмовилась.

«Державна продовольчо-зернова корпорація України» «Лучаківський комбінат хлібопродуктів» були видані накази від 16 серпня 2018 року про проведення інвентаризації у зв'язку із звільненням головного бухгалтера Щербини С. та від 5 вересня 2018 року про проведення економічного аналізу до 10 год.

Наказом від 19 серпня 2018 року Василенко Р. оголошено догану «за невиконання наказу директора від 16 серпня 2018 року «Про проведення інвентаризації в філії ПАТ «ДПЗКУ» Лучаківський КХП». Наказом від 29 серпня 2018 року Василенко Р. оголошено догану «за ненадання даних за запитом директора стосовно актів про введення в експлуатацію обладнання».

Наказом від 7 вересня 2018 року Василенко Р. звільнено з посади заступника головного бухгалтера «за систематичне невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на неї відповідно до посадової інструкції та трудового договору на підставі пункту 3 ч.1 статті 40 КЗпП та видано трудову книжку з записом про звільнення».

Василенко Р. подала позов до суду, в якому просила визнати незаконним та скасувати наказ від 7 вересня 2018 року про її звільнення, поновити її на посаді та оплатити їй середній заробіток за час вимушеного прогулу.

В обґрунтування своїх вимог, в судовому засіданні Василенко Р. пояснила, що «ПАТ «ДПЗКУ» Лучаківський КХП» були видані накази від 16 серпня 2018 року про проведення інвентаризації у зв'язку із звільненням головного бухгалтера та від 05 вересня 2018 року про проведення економічного аналізу до 10 год. 6 вересня 2018 року, проте її про зміст цих наказів повідомлено не було. Мало того, інвентаризація у серпні 2018 року не проводилася, відповідний акт відсутній, а головний бухгалтер, у зв'язку із звільненням якого було видано наказ про інвентаризацію, звільнилася 15 серпня 2018 року, тобто ще до видання наказу про інвентаризацію. Відповідно до посадової інструкції заступник головного бухгалтера забезпечує (надає бухгалтерські документи) проведення економічного аналізу господарсько-фінансової діяльності, а обов'язок щодо безпосереднього проведення аналізу покладено на планово-економічний відділ».

Про накладення на неї дисциплінарних стягнень Василенко Р. «дізналась в день свого звільнення, з наказами про накладення дисциплінарних стягнень ознайомена не була, пояснень щодо порушення трудової дисципліни не давала. За період роботи стягнень не мала. Ознайомити її з наказом про звільнення та накладення дисциплінарних стягнень від 19 серпня 2018 року та від 29 серпня 2018 року, директор «Київський комбінат хлібопродуктів» відмовився».

Як стверджує Василенко Р. «на засідання профспілкового комітету щодо надання згоди на її звільнення не викликалась, заяву про розгляд подання про її звільнення без її участі не подавала». Проте, як стверджував директор «Лучаківський комбінат хлібопродуктів», «до відома Василенко Р. був

доведений наказ про проведення інвентаризації, про що можуть підтвердити свідки – працівники «Лучаківський комбінат хлібопродуктів» Стародуб Л. і Лісиченко Г. Про засідання профспілкового комітету Василенко Р. була повідомлена в електронній формі, про що є збережений лист, про відправлення на її електронну адресу повідомлення».

Вирішіть справу. Чи підлягає поновленню на роботі Василенко Р.? Обґрунтуйте свою правову позицію.

Задача 8.

«Малотій В. з 17 травня 2013 року працювала в АТ «Сбербанк Росії», правонаступником якого є ПАТ «Сбербанк», на посаді провідного фахівця з обслуговування масових роздрібних клієнтів – касира Київського відділення № 18 АТ «Сбербанк Росії».

17 травня 2013 року між банком і Малотій В. було укладено договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, відповідно до умов якого працівник, що займає посаду провідного спеціаліста з обслуговування масових роздрібних клієнтів – касира, безпосередньо пов'язану із зберіганням, обробкою, реалізацією та/або застосуванням/використанням у процесі діяльності переданих матеріалів (у тому числі валютних) цінностей, бере на себе повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження наданих йому роботодавцем валютних цінностей, а також тих, які будуть передаватися йому під звіт роботодавцем протягом усього строку дії цього договору.

Звітом про проведення службового розслідування від 17 грудня 2014 року, затвердженим головою правління банку та його заступником, встановлено факти грубого порушення порядку проведення касових операцій співробітниками Київського відділення №18.

Зокрема, зазначено, що 22 жовтня 2014 року провідний фахівець з обслуговування масових роздрібних клієнтів – касир відділення Малотій В. здійснювала в АБС Б2 готівкові валютно-обмінні операції без фактичної присутності клієнтів, надання ними ідентифікаційних документів, без фактичного руху готівкових коштів, тим самим порушила Інструкцію про порядок організації та здійснення валютно-обмінних операцій на території України, затверджену постановою Правління Національного банку України від 12 грудня 2002 року. Касир Малотій В. відобразила декілька операцій «видача з поточного рахунку співробітника відділення банку Приймака Д. через касу грошових коштів у гривнях» без фактичної присутності клієнта біля робочого місця касира і без фактичної видачі коштів. У звіті вказано, що ці порушення трудових обов'язків Малотій В. унеможливають у подальшому довірити їй роботу з коштами у зв'язку з порушенням вимог з виконання своїх посадових обов'язків, недотриманням вимог внутрішніх нормативних документів, тому слід застосувати до винного співробітника міру дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення.

У пояснювальній записці від 6 листопада 2014 року Малотій В. пояснила, що в період з 3 жовтня до 5 листопада 2014 року (не кожного дня) здійснювала валютно-обмінні операції не завжди в присутності клієнтів на прохання співробітника банку Приймака Д.

Наказом ПАТ «Дочірній банк Сбербанку Росії» Малотій В. було звільнено з посади на підставі пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП України, зокрема у зв'язку з вчиненням нею винних дій, які дають підстави для втрати довір'я до неї як працівника, що безпосередньо обслуговує грошові цінності».

Чи є законні підстави для звільнення Малотій В. на підставі пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП України? Вирішіть справу.

Задача 9.

«Савченко Т. з 16 серпня 2012 року по 27 січня 2015 року працював на посаді директора школи вищої спортивної майстерності м. Києва.

27 січня 2015 року його було звільнено з роботи за вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП України).

Підставою для звільнення його з посади стало те, що при працевлаштуванні на роботу, Савченко Т. зазначив про наявність у нього спортивного звання «Майстер спорту СРСР» з плавання, вказавши конкретний номер значка та посвідчення. Проте, згідно з архівною довідкою, дані про присвоєння Савченко Т. спортивного звання «Майстер спорту СРСР» з плавання відсутні, а номер значка та посвідчення, які він зазначив, належить іншій особі.

Наказом від 27 січня 2015 року департаменту Савченко Т. був звільнений з займаної посади згідно п. 3 ст. 41 КЗпП України за вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку не сумісного з продовженням даної роботи. В наказі про звільнення вказано, що знаючи про відсутність у нього спортивного звання, він незаконно використовував відомості про наявність спортивного звання «Майстер спорту СРСР» та внаслідок цього привласнив кошти бюджету міста Києва. Однак з вересня 2014 року за власною ініціативою він припинив отримання надбавки.

Савченко Т. подав позов до суду, оскільки вважає своє звільнення незаконним, так як не являється працівником, який виконує виховні функції, оскільки згідно п. 1.2 Контракту від 2 січня 2013 року директор здійснює керівництво спортивною школою відповідно до посадових обов'язків на підставі єдиноначальності та умовах, викладених в контракті, у відповідності із чинним законодавством України і статутом дитячо-юнацької спортивної школи».

Вирішіть справу. Чи належить Пічкур О. до осіб, які виконують виховні функції? Чи підлягає Пічкур О. поновленню на роботі?

Задача 10.

«Колишній генеральний директор ТОВ Салтикова Л. звернулась до суду із позовом до цього Товариства «про поновлення на роботі та оплату за час вимушеного прогулу». «Позовні вимоги Салтикова Л. мотивувала тим, що вона на підставі трудового контракту обіймала посаду генерального директора. Наказом від 30 травня 2016 була звільнена з посади у зв'язку з припиненням повноважень, відповідно до п. 5 ст. 41. КЗпП України». Як зазначала Салтикова Л., «її звільнення з роботи є незаконним, оскільки відповідно до пункту 11 трудового контракту, контракт може бути достроково розірваний одностороннім рішенням роботодавця, за умови попередження працівника не менше, як за 2 місяці до такого розірвання». Незважаючи на це, «відповідачем було звільнено її з роботи без такого попередження. Окрім того, не були враховані позитивні результати її роботи, виконання показників ефективності роботи товариства. Не доведені доцільність та причини її звільнення. Тому є всі підстави для поновлення її на займаній посаді та для виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу».

*Визначте, чи законне звільнення Салтикової Л?
Вирішіть справу*

Навчальне видання

**Гетьманцева Ніна Дмитрівна, Вакарюк Людмила
Василівна, Процьків Наталія Миколаївна**

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Навчально-методичний посібник

Літературний редактор: *Лукул О.В.*
Комп'ютерна верстка: *Осадчук Т.В.*