

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ  
СПРАВ**

**КРЕМЕНЧУЦЬКИЙ ЛЬОТНИЙ КОЛЕДЖ**

**Циклова комісія соціально-гуманітарних дисциплін та фізичної  
підготовки**

## **ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ**

навчальної дисципліни «Підприємницьке та трудове право»  
вибіркових компонент освітньо-професійної програми  
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти  
**Технічне обслуговування та ремонт повітряних суден і авіадвигунів**  
**за темою № 9: Трудовий договір.**

**Харків 2022**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Науково-методичною радою  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ  
Протокол від 30.08.22 № 8

**СХВАЛЕНО**

Методичною радою  
Кременчуцького льотного  
коледжу  
Протокол від 22.08.22 №1

**ПОГОДЖЕНО**

Секцією науково-методичної ради  
ХНУВС з гуманітарних та соціально-  
економічних дисциплін  
Протокол від 29.08.22 р. № 8

Розглянуто на засіданні циклової соціально-гуманітарних дисциплін та фізичної підготовки, протокол від 10.08.22 № 1

**Розробник:** викладач циклової комісії соціально-гуманітарних дисциплін та фізичної підготовки, спеціаліст вищої категорії Хомяк О.В.

**Рецензенти:**

1.Доцент кафедри юридичних наук Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського кандидат юридичних наук Латишева В.В.

2.Викладач циклової комісії економіки та управління Кременчуцького льотного коледжу ХНУВС, к. пед. н, викладач вищої категорії, викладач-методист Носач І.В.

### План лекції

1. Поняття, сторони та зміст трудового договору.
2. Загальний порядок прийняття на роботу.
3. Особливості укладання окремих видів трудових договорів.
4. Припинення трудового договору.
5. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
6. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.
7. Порядок звільнення з роботи.

### Рекомендована література

#### Основна:

1. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. — Харків : Діса плюс, 2014. — 480 с.
2. Трудове право: підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. — Х. : Право, 2012. — 496 с.
3. Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Пилипенко П. Д. та ін. ; за ред. д-ра юрид. наук, проф. П. Д. Пилипенка. — К. : Ін Юре, 2014. — 548 с.
4. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підруч. / Н. Б. Болотіна. — К. : Вікар, 2003. — 725 с.

#### Допоміжна:

1. Сільченко С. О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення: монографія / С. О. Сільченко. — Х. : Золоті сторінки, 2005. — 204 с.
2. Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження: монографія / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, С. В. Мороз, К. А. Малиновська ; за наук. ред. проф. Ярошенка О. М. — Х. : Юрайт, 2013. — 288 с.

### Текст лекції

#### *1. Поняття, сторони та зміст трудового договору.*

Трудовий договір є центральним правовим інститутом трудового права. Його важливість полягає, передусім, у тому, що виникнення й існування трудових правовідносин, які є ядром предмета трудового права, закон пов'язує

з укладенням працівником і роботодавцем трудового договору.

Сьогодні світова цивілізація не знає кращої юридичної форми втілення свободи праці та забезпечення прав людини у сфері застосування здатності до праці, ніж трудовий договір. Такий договір сприяє реалізації та забезпеченню найважливіших соціальних прав людини: права на належні, безпечні і здорові умови праці, на оплачувану щорічну відпустку, на справедливую оплату праці, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату та своєчасну її виплату в повному розмірі тощо.

Кодекс законів про працю України визначає трудовий договір як угоду між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ст. 21).

Із наведеного визначення можна виділити наступні ознаки, що характеризують трудовий договір як правове явище. По-перше, наявність домовленості на основі вільного волевиявлення працівника та роботодавця щодо умов трудового договору; по-друге, зобов'язання працівника особисто виконувати роботу, визначену трудовим договором; по-третє, зобов'язання працівника підпорядковуватися в ході роботи правилам внутрішнього трудового розпорядку; по-четверте, зобов'язання роботодавця виплачувати працівнику заробітну плату; по-п'яте, зобов'язання роботодавця забезпечувати умови праці, необхідні для виконання працівником роботи, передбачені законодавством про працю, колективним і трудовим договором.

Указані ознаки дають можливість відмежувати трудовий договір від цивільних договорів, пов'язаних із працею: договору підряду, договору про надання послуг, договору про створення за замовленням і використання об'єкта права інтелектуальної власності. Так, за трудовим договором працівник включається до штату підприємства для виконання певної роботи за конкретною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою. За цивільними договорами, пов'язаними із працею, виконавець (підрядник) виконує індивідуальне завдання, за яким обумовлюється кінцевий результат праці (наприклад, відремонтована квартира, написана книга тощо).

Виконання роботи за трудовим договором можливо тільки особисто працівником, оскільки здатністю до праці може розпорядитися тільки її власник. А, наприклад, за договором підряду підрядник має право, якщо інше не встановлено договором, залучити до виконання роботи інших осіб (субпідрядників), залишаючись відповідальним перед замовником за результат їхньої роботи.

Робота на підставі трудового договору підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, що означає дотримання працівниками режиму робочого часу, виконання вказівок роботодавця, дотримання

дисципліни праці. Робота на підставі цивільних договорів, пов'язаних із працею, таким правилам не підпорядковується, виконавець (підрядник) сам організовує свою роботу.

За трудовим договором оплачується власне праця. Оплата праці зазнає детального правового регламентування, здійснюється у формі заробітної плати за встановленими нормами. Заробітна плата виплачується систематично, має свою структуру, не може бути менше ніж визначений законодавством рівень (мінімальна заробітна плата). Поряд із працею оплаті підлягають відпустки, час тимчасової непрацездатності тощо. За цивільними договорами, пов'язаними із працею, оплачується результат праці. Розмір оплати визначається угодою сторін. Законодавство не встановлює мінімальний розмір такої оплати.

За трудовим договором обов'язок забезпечувати умови праці, необхідні для виконання працівником роботи, покладений на роботодавця. За цивільними договорами, пов'язаними із працею, умови праці, необхідні для виконання індивідуального завдання, забезпечує виконавець (підрядник).

Змістом трудового договору є умови, встановлені за домовленістю між сторонами трудового договору — працівником та роботодавцем. Розрізняють обов'язкові та додаткові умови трудового договору. Обов'язкові умови повинен містити будь-який трудовий договір. Такі умови мають бути погоджені сторонами. Якщо домовленість щодо них не досягнута, то трудовий договір не може вважатися укладеним. Додаткові умови сторони можуть включати або не включати в трудовий договір, оскільки трудовий договір може бути укладений і без них. Однак у випадку включення сторонами в зміст трудового договору додаткової умови це автоматично робить її обов'язковою для виконання.

Сторони вільні у встановленні умов трудового договору. Разом з тим така свобода обмежується законодавчою заборонаю включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами. Наприклад, не можна в трудовий договір включати умову про встановлення розміру заробітної плати нижче мінімальної заробітної плати, визначеної законом.

Умови трудового договору, визначені в ньому, можуть бути змінені тільки за згодою сторін у письмовій формі, крім випадків, встановлених трудовим законодавством.

**Обов'язковими** умовами трудового договору є:

1. Місце роботи, тобто конкретне підприємство, установа, організація, розташоване в певній місцевості, де буде працювати працівник. У трудовому договорі місце роботи може бути конкретизоване вказівкою на певний структурний підрозділ (цех, відділ, лабораторія тощо). При прийнятті на роботу у філію або представництво юридичної особи в трудовому договорі вказується найменування філії, представництва і його місцезнаходження.

2. Час початку роботи. У разі укладення трудового договору на

визначений строк поряд з часом початку роботи вказується також тривалість строку його дії та підстави для укладення строкового трудового договору. Як правило, дата, з якої працівник повинен виконувати роботу, передбачену трудовим договором, слідує безпосередньо за укладенням трудового договору. Разом з тим сторони можуть домовитися про відтермінування дати початку роботи з огляду на певні обставини (наприклад, у зв'язку з необхідністю перевезення сім'ї працівника ближче до місця роботи).

3. Трудова функція, яку буде виконувати працівник (найменування професії, спеціальності, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик). Професія — це рід трудової діяльності людини, яка володіє комплексом спеціальних знань, практичних навичок, одержаних шляхом спеціальної освіти, навчання чи досвіду, які дають можливість здійснювати роботу в певній сфері виробництва. Спеціальність — це сукупність набутих шляхом спеціальної підготовки та досвіду роботи знань, умінь і навичок, необхідних для виконання певного виду трудової діяльності в межах даної професії. Кваліфікація — це рівень підготовленості, майстерності, ступінь готовності до виконання праці за визначеною спеціальністю чи посадою, що визначається розрядом, класом чи іншими атестаційними категоріями. Посада — це визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу та його апарату, на яку покладено встановлене нормативно-правовими актами коло службових повноважень.

Держспоживстандарт України Наказом від 28 липня 2010 р. № 327 затвердив Національний класифікатор України «Класифікатор професій ДК 003-2010». Класифікатор містить наступні розділи: Загальні положення, розділ 1 «Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)», розділ 2 «Професіонали», розділ 3 «Фахівці», розділ 4 «Технічні службовці», розділ 5 «Працівники сфери торгівлі та послуг», розділ 6 «Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства», розділ 7 «Кваліфіковані робітники з інструментом», розділ 8 «Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин», розділ 9 «Найпростіші професії».

Посади державних службовців передбачені Законом України «Про державну службу» від 10 жовтня 2015 р. № 889-VIII. Так, відповідно до ст. 6 Закону посади державної служби в державних органах поділяються на категорії залежно від порядку призначення, характеру та обсягу повноважень і необхідних для їх виконання кваліфікації та професійної компетентності державних службовців.

Встановлюються такі категорії посад державної служби:

1) категорія «А» (вищий корпус державної служби) — посади:

Державного секретаря Кабінету Міністрів України та його заступників, державних секретарів міністерств;

керівників центральних органів виконавчої влади, які не є членами Кабінету Міністрів України, та їх заступників;

керівників апаратів Конституційного Суду України, Верховного Суду, вищих спеціалізованих судів та їх заступників, керівників секретаріатів Вищої ради правосуддя, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України та їх заступників, Голови Державної судової адміністрації України та його заступників;

голів місцевих державних адміністрацій;

керівників державної служби в інших державних органах, юрисдикція яких поширюється на всю територію України;

2) категорія «Б» — посади:

керівників структурних підрозділів Секретаріату Кабінету Міністрів України та їх заступників;

керівників структурних підрозділів міністерств, інших центральних органів виконавчої влади та інших державних органів, їх заступників, керівників територіальних органів цих державних органів та їх структурних підрозділів, їх заступників;

заступників голів місцевих державних адміністрацій;

керівників апаратів апеляційних та місцевих судів, керівників структурних підрозділів апаратів судів, їх заступників;

заступників керівників державної служби в інших державних органах, юрисдикція яких поширюється на всю територію України;

3) категорія «В» — інші посади державної служби, не віднесені до категорій «А» і «Б».

Кількість посад державної служби категорій «А» і «Б» в державному органі повинна становити не більше третини його штатної чисельності.

4. Розмір заробітної плати, яку буде отримувати працівник. Визначається за домовленістю сторін з огляду на кваліфікацію працівника, посаду, яку буде обіймати, професію та спеціальність, якою володіє. Максимальним розміром заробітна плата не обмежується. Однак вона не може бути нижче ніж мінімальна заробітна плата, встановлена державою.

До **додаткових** належать усі інші умови трудового договору, зокрема ті, що стосуються випробування, застережень щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника тощо. Додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ.

Так, при укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Разом з тим трудове законодавство не дозволяє встановлювати випробування при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних

навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи, а також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію та в інших випадках, якщо це передбачено законодавством.

Строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, — шести місяців. Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця. Якщо працівник у період випробування був відсутній на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших поважних причин, строк випробування може бути продовжено на відповідну кількість днів, протягом яких він був відсутній.

Коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах. Якщо протягом строку випробування встановлено невідповідність працівника роботі, на яку його прийнято, роботодавець протягом цього строку вправі розірвати трудовий договір.

Трудові договори можна класифікувати за наступними підставами:

— за терміном дії: безстрокові (укладаються на невизначений строк) і строкові (укладені на строк, встановлений за погодженням сторін, та такі, що укладаються на час виконання певної роботи). Переважна більшість трудових договорів в Україні укладається на невизначений строк. Застосування строкових трудових договорів обмежено законодавством. Так, строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами (ст. 23 КЗпП України);

— за формою: усні та письмові. Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим: при організованому наборі працівників; при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; при укладенні контракту; у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі; при укладенні трудового договору з неповнолітнім; при укладенні трудового договору з роботодавцем-фізичною особою; в інших випадках, передбачених законодавством України (ч. 1 ст. 24 КЗпП України);

— за змістом: контракт, трудовий договір з тимчасовими працівниками, трудовий договір з сезонними працівниками, трудовий договір з надомниками,



трудовий договір про роботу за сумісництвом, трудовий договір з молодими працівниками (спеціалістами).

## *2. Загальний порядок прийняття на роботу.*

Укладенню трудового договору передуює розгляд роботодавцем заяви фізичної особи, яка претендує на отримання роботи (зайняття посади), про прийняття на роботу. Поряд із заявою на розгляд подаються наступні документи:

— паспорт або інший документ, що посвідчує особу. Неповнолітні віком від 14 до 16 років надають свідоцтво про народження. Стаття 200 Кодексу України про адміністративні правопорушення встановлює відповідальність за прийняття на роботу без паспорта. Так, прийняття посадовими особами підприємств, установ, організацій на роботу громадян без паспортів або з недійсними паспортами, — тягне за собою накладення штрафу в розмірі від одного до трьох неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Те саме порушення, допущене посадовою особою після застосування до неї протягом року заходу адміністративного стягнення за такі дії, — тягне за собою накладення штрафу від десяти до чотирнадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;

— трудова книжка, за винятком випадків, коли трудовий договір укладається вперше або особа приймається на роботу на умовах сумісництва. Трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника. Порядок ведення трудових книжок передбачається наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України «Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників» від 29 липня 1993 р. № 58. Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації усіх форм власності або у фізичної особи понад п'ять днів, у тому числі осіб, які є співвласниками (власниками) підприємств, селянських (фермерських) господарств, сезонних і тимчасових працівників, а також позаштатних працівників за умови, якщо вони підлягають державному соціальному страхуванню. Трудові книжки заповнюються у відповідних розділах українською і російською мовами. Заповнення трудової книжки вперше проводиться роботодавцем не пізніше тижневого строку з дня прийняття працівника на роботу.

До трудової книжки вносяться: відомості про працівника: прізвище, ім'я та по батькові, дата народження; відомості про роботу, переведення на іншу постійну роботу, звільнення; відомості про нагородження і заохочення: про нагородження державними нагородами України та відзнаками України, заохочення за успіх у роботі та інші заохочення відповідно до чинного законодавства України; відомості про відкриття, на які видані дипломи, про використанні винаходи і раціоналізаторські пропозиції та про виплачені у зв'язку з цим винагороди. Стягнення до трудової книжки не заносяться.

Записи в трудовій книжці при звільненні або переведенні на іншу роботу

повинні провадитись у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства і з посиланням на відповідну статтю, пункт закону. Усі записи в трудовій книжці про прийняття на роботу, переведення на іншу постійну роботу або звільнення, а також про нагороди та заохочення вносяться роботодавцем після видання наказу (розпорядження), але не пізніше тижневого строку, а в разі звільнення — у день звільнення і повинні точно відповідати тексту наказу (розпорядження);

— свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, за винятком випадків, коли трудовий договір укладається вперше;

— довідка органу державної податкової служби про присвоєння ідентифікаційного номера (реєстраційний номер облікової картки платника податку), крім осіб, які відповідно до закону його не мають.

Окремі категорії населення поряд з вищезазначеними документами подають й інші документи. Так, військовозобов'язані подають посвідчення про приписку до призовної дільниці; звільнені з військової служби — військовий квиток; звільнені з місця відбування кримінального покарання — довідку про звільнення; особи, які поступають на роботу в рахунок броні — направлення на роботу відповідного органу з працевлаштування.

Кодекс законів про працю України передбачає, що у випадках, передбачених законодавством, при влаштуванні на роботу також потрібно надати документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи (ст. 24). Наприклад, відповідно до ст. 69 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 2 червня 2016 р. № 1402-VIII на посаду судді може бути призначений громадянин України, не молодший тридцяти та не старший шістдесяти п'яти років, який має вищу юридичну освіту і стаж професійної діяльності у сфері права щонайменше п'ять років, є компетентним, доброчесним та володіє державною мовою.

Трудове законодавство встановлює ряд гарантій при прийнятті на роботу та укладенні трудового договору. Так, при укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством (ст. 25 КЗпП України).

Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу (ч.1 ст. 22 КЗпП України). Необґрунтованою, за наявності вакантного робочого місця (посади), є відмова у прийнятті на роботу невмотивована чи мотивована посиланнями на обставини, які не належать до ділових якостей фізичної особи. Під діловими якостями слід розуміти наявність у фізичної особи знань, вмінь та навичок, необхідних для виконання відповідної трудової функції.

Не допускається будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних

переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання (ч. 2 ст. 22 КЗпП України).

Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору (ч. 5 ст. 24 КЗпП України).

Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота, протипоказана за станом здоров'я (ч. 6 ст. 24 КЗпП України).

Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям — за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда. При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок роботодавець зобов'язаний повідомляти їм причини відмови у письмовій формі (ст. 184 КЗпП України).

При прийнятті на роботу роботодавець повинен дотримуватися й інших правил, встановлених Кодексом законів про працю України та іншими нормативно-правовими актами. Так, трудове законодавство передбачає гарантії охорони праці і здоров'я жінок, неповнолітніх та інвалідів. Наприклад, в інтересах охорони здоров'я неповнолітніх їх заборонено приймати на важкі роботи, роботи з шкідливими або небезпечними умовами праці та на підземні роботи.

На прийнятті на роботу та укладення трудового договору впливають і певні обмеження, які може встановлювати роботодавець. Так, Кодекс законів про працю України дозволяє роботодавцю запроваджувати обмеження щодо спільної роботи на одному і тому ж підприємстві, в установі, організації осіб, які є близькими родичами чи свояками (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя), якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному (ч. 1 ст. 25-1 КЗпП України).

На підприємствах, в установах, організаціях державної форми власності порядок запровадження обмежень спільної роботи близьких родичів встановлюється законодавством (ч. 2 ст. 25-1 КЗпП України).

Роботодавець, розглянувши документи, подані фізичною особою, яка претендує на отримання роботи (зайняття посади), приймає рішення про прийняття на роботу і укладення трудового договору або про відмову у прийнятті на роботу.

У випадку позитивного рішення сторони погоджують умови трудового договору та укладають його у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. Трудовий договір підписується його сторонами та скріплюється печаткою роботодавця. Один примірник передається працівнику, другий зберігається у роботодавця.

Укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням

роботодавця про зарахування працівника на роботу. Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи.

До початку роботи за укладеним трудовим договором роботодавець зобов'язаний:

- роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору;

- ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;

- визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;

- проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

### *3. Особливості укладання окремих видів трудових договорів.*

Відповідно до ч. 3 ст. 21 КЗпП України особливою формою трудового договору є **контракт**, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Виходячи з цього національний законодавець розуміє контракт як форму трудового договору. Разом з тим у науці трудового права є усталене розуміння контракту як різновиду трудового договору.

Контракт повинен спрямовуватися на забезпечення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності й професійні навички, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову і соціальну захищеність працівника. Умови контракту, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, угодами і колективним договором, вважаються недійсними.

Прийняття на роботу на підставі контракту може здійснюватись у випадках, прямо передбачених законами. Контракт укладається виключно в письмовій формі.

Контракт відрізняється від звичайного строкового трудового договору тим, що, по-перше, сфера застосування контракту визначається виключно законами; по-друге, в контракті можуть встановлюватися відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови та підстави його розірвання, в тому числі дострокового; по-третє, контракт не може бути перетворено у трудовий договір на невизначений строк. Можливість перетворення строкового трудового договору у трудовий договір на невизначений строк передбачена ст. 39-1 КЗпП України. Стосовно ж контракту діє правило п. 24 Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті

(найманні) на роботу працівників, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170, згідно з яким за два місяці до закінчення строку чинності контракту за угодою сторін його може бути продовжено або укладено на новий строк.

**Трудовий договір з тимчасовими працівниками.** Тимчасовими працівниками вважаються особи, прийняті на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада), — до чотирьох місяців. Особливості регулювання праці тимчасових працівників встановлюються Указом Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24 вересня 1974 р. № 311-09. Осіб, яких приймають на роботу тимчасовими працівниками, має бути попереджено про це при укладенні трудового договору. В наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу зазначається, що даний працівник приймається на тимчасову роботу, або зазначається строк його роботи. При прийнятті на роботу тимчасовими працівниками випробування не встановлюється.

Тимчасові працівники мають право розірвати трудовий договір, попередивши про це роботодавця письмово за три дні. Трудовий договір з тимчасовими працівниками може бути розірвано за ініціативою роботодавця за підставами, передбаченими як Кодексом законів про працю України, так і Указом Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. № 311-09. Останній нормативно-правовий акт передбачає наступні підстави: а) припинення роботи на підприємстві, в установі, організації на строк більше одного тижня з причин виробничого характеру, а також скорочення роботи в них; б) нез'явлення на роботу протягом більше двох тижнів підряд внаслідок тимчасової непрацездатності. В разі втрати працездатності внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання, а також коли законодавством встановлено триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні, за тимчасовими працівниками місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності, але не більш як до закінчення строку роботи за договором; в) невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором чи правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Трудовий договір з тимчасовими працівниками вважається продовженим на невизначений строк в таких випадках: а) коли тимчасовий працівник пропрацював відповідно зверх вищезазначених строків і ні одна зі сторін не зажадала припинення трудових відносин; б) коли звільненого тимчасового працівника знову прийнято на роботу на те саме підприємство, в установу, організацію після перерви, яка не перевищує одного тижня, якщо при цьому строк його роботи до і після перерви загалом відповідно перевищує два або чотири місяці. В зазначених випадках працівники не вважаються тимчасовими з дня першого укладення трудового договору.

**Трудовий договір з сезонними працівниками.** Сезонними працівниками

вважаються особи, задіяні на сезонних роботах. Сезонними є роботи, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), що не перевищує шести місяців. Список сезонних робіт і сезонних галузей затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 28 березня 1997 р. № 278.

Особливості регулювання праці сезонних працівників встановлюються Указом Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24 вересня 1974 р. № 310-09. Осіб, яких приймають на сезонні роботи, має бути попереджено про це при укладенні трудового договору. В наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу має бути зазначено, що даний працівник приймається на сезонну роботу. Трудовий договір при прийнятті на сезонні роботи може бути укладено на строк, який не перевищує тривалості сезону. При прийнятті на сезонні роботи випробування не встановлюється.

Працівники, зайняті на сезонних роботах, мають право розірвати трудовий договір, попередивши про це роботодавця письмово за три дні. Трудовий договір з працівниками, зайнятими на сезонних роботах, може бути розірвано з ініціативи роботодавця на підставах, передбачених як Кодексом законів про працю України, так і Указом Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. № 310-09. Останній нормативно-правовий акт передбачає наступні підстави: а) припинення робіт на підприємстві, в установі, організації на строк більше двох тижнів з причин виробничого характеру або скорочення робіт в них; б) нез'явлення на роботу безперервно протягом більше одного місяця внаслідок тимчасової непрацездатності. У разі втрати працездатності внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання, а також коли законодавством встановлено триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні, за працівниками, зайнятими на сезонних роботах, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності, але не більш як до закінчення строку роботи за договором.

**Трудовий договір про роботу за сумісництвом.** Відповідно до ч. 2 ст. 21 КЗпП України працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Сумісництвом вважається виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи за наймом.

Постанова Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 3 квітня 1993 р. № 245 та наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України «Про затвердження Положення про умови

роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 28 червня 1993 р. № 43 передбачають, що тривалість роботи за сумісництвом не може перевищувати чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу. Оплата праці сумісників провадиться за фактично виконану роботу. Відпустка на роботі за сумісництвом надається одночасно з відпусткою за основним місцем роботи. Звільнення з роботи за сумісництвом провадиться з підстав, передбачених законодавством, а також у разі прийняття працівника, який не є сумісником, чи обмеження сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці без виплати вихідної допомоги.

Для роботи за сумісництвом згоди роботодавця за місцем основної роботи не потрібно. Обмеження на сумісництво можуть запроваджуватися керівниками державних підприємств, установ і організацій разом з профспілковими комітетами лише щодо працівників окремих професій та посад, зайнятих на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, додаткова робота яких може призвести до наслідків, що негативно позначаться на стані їхнього здоров'я та безпеці виробництва. Обмеження також поширюються на осіб, які не досягли 18 років, та вагітних жінок.

Для окремих категорій працівників національним законодавством встановлена заборона на роботу за сумісництвом. Наприклад, не мають права працювати за сумісництвом керівники державних підприємств, установ і організацій, їх заступники, керівники структурних підрозділів (цехів, відділів, лабораторій тощо) та їх заступники за винятком наукової, викладацької, медичної і творчої діяльності (п. 4 постанови Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 3 квітня 1993 р. № 245).

Від сумісництва слід відрізнити суміщення професій (посад), яке полягає у виконанні працівником поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи з іншої професії (посади) на тому самому підприємстві, в установі, організації або в тієї ж самої фізичної особи за згодою працівника протягом встановленої законодавством тривалості робочого дня (робочої зміни). Працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) провадиться доплата за суміщення професій (посад). Розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі. Особливості регулювання праці за суміщенням професій (посад) передбачено постановою Ради Міністрів СРСР «Про порядок та умови суміщення професій (посад)» від 4 грудня 1981 р. № 1145.

**Трудовий договір з молодими працівниками (спеціалістами).** Закон

України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067-VI молодим працівником визнає громадянина України віком до 35 років, випускника професійно-технічного або вищого навчального закладу, який у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувався самостійно або за направленням навчального закладу чи територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та продовжує працювати протягом трьох років за кваліфікацією, яку він набув під час навчання, в тому числі незалежно від місця першого працевлаштування.

Особливості працевлаштування молодих працівників (спеціалістів) передбачено Кодексом законів про працю України, законами України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067-VI та «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 р. № 2998-XII. Так, відповідно до ст. 197 КЗпП працездатній молоді — громадянам України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років. Молодим спеціалістам — випускникам державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше трьох років

Трудовий договір з молодим працівником (спеціалістом) укладається, як правило, на підставі направлення на роботу, виданого навчальним закладом. При прийнятті на роботу молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів та молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів випробування не встановлюється.

#### *4. Припинення трудового договору*

Припинення трудового договору тягне за собою припинення трудових правовідносин. У трудовому законодавстві вживаються три терміни у цій сфері: «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» та «звільнення з роботи». Припинення трудового договору означає закінчення його дії за всіма підставами, передбаченими трудовим законодавством. Розірвання трудового договору є вольовим його припиненням за ініціативою працівника або роботодавця, або осіб, що мають право вимагати його припинення. Термін «звільнення з роботи» є за змістом синонімом терміна «припинення трудового договору», за виключенням випадків смерті працівника, визнання його безвісно відсутнім чи оголошення померлим, а також смерті роботодавця-фізичної особи, визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим.

Для забезпечення стабільності трудових правовідносин та захисту



працівника під час реалізації ним здатності до праці важливе значення має чітке закріплення у законах підстав припинення трудового договору та можливості звільнення працівника лише за цими підставами.

Найбільш загальні підстави припинення трудового договору передбачені в ст. 36 Кодексу законів про працю України. Так, в п. 1 ст. 36 КЗпП України як підстава припинення трудового договору передбачена **угода сторін**. За цією підставою може припинятись як безстроковий, так і строковий трудовий договір. Припинення трудового договору за угодою сторін можливе в будь-який час, коли між роботодавцем і працівником буде досягнута відповідна угода. Ініціатива припинення трудового договору за цією підставою може виходити з боку як працівника, так і роботодавця. Якщо інша сторона погоджується з висловленою пропозицією, то сторонами узгоджується дата припинення трудового договору. З настанням погодженої дати трудові правовідносини припиняються, і роботодавець вправі не забезпечувати працівника роботою, а працівник, у свою чергу, може не виходити на роботу. Анулювання домовленості про припинення трудового договору за угодою сторін можливо лише при взаємній згоді працівника та роботодавця.

Пленум Верховного Суду України у п. 8 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 передбачає, що сама по собі згода роботодавця задовольнити прохання працівника про звільнення до закінчення строку попередження не означає, що трудовий договір припинено за п. 1 ст. 36 КЗпП України, якщо не було домовленості сторін про цю підставу припинення трудового договору. В останньому випадку звільнення вважається проведеним з ініціативи працівника (ст. 38 КЗпП України).

Пункт 2 ст. 36 КЗпП України передбачає як підставу припинення трудового договору **закінчення строку** його дії. За цією підставою припиняються лише строкові трудові договори. Трудовий договір, укладений на визначений строк, встановлений за погодженням сторін, припиняється за цією підставою лише тоді, коли по закінченню строку його дії одна зі сторін або обидві сторони вимагають його припинення. Якщо ж такої вимоги жодна зі сторін не заявила, а трудові відносини фактично тривають, то трудовий договір вважається продовженим на тих же умовах, але вже на невизначений строк. Трудовий договір, що укладається на час виконання певної роботи, припиняється по завершенню даної роботи.

Пленум Верховного Суду України у п. 9 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 передбачає, що звільнення за цією підставою вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (або понад три роки, але не більше, ніж до 6 років, якщо дитина за медичним висновком в цей період потребує домашнього догляду), одиноких матерів (жінка, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері, вдова, інша жінка, яка виховує і

утримує дитину сама) при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда провадиться з обов'язковим працевлаштуванням. Не може бути визнано, що роботодавець виконав цей обов'язок з працевлаштування, якщо працівниці не була надана на тому ж або на іншому підприємстві (в установі, організації) інша робота або запропонована робота, від якої вона відмовилась з поважних причин (наприклад, за станом здоров'я).

У п. 3 ст. 36 КЗпП України передбачається **призов або вступ працівника або роботодавця-фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу** як підстава припинення трудового договору. За цією підставою припиняються як безстрокові, так і строкові трудові договори. Трудові договори в цьому випадку припиняються на підставі повістки з військових комісаріатів, а також інших документів, які підтверджують вступ працівника на військову службу або направлення на альтернативну (невійськову) службу. За цією підставою не можна припиняти трудовий договір з працівником, якого призвали на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року.

Пункт 4 ст. 36 КЗпП України конкретизований в інших статтях Кодексу законів про працю України: ст.ст. 38 та 39 — **розірвання трудового договору з ініціативи працівника**, ст.ст. 40 та 41 — **розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця**, ст. 45 — **розірвання трудового договору на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу**. З огляду на значний обсяг нормативного матеріалу та великий відсоток звільнення за цими підставами їх розгляд буде здійснено нижче.

У п. 5 ст. 36 КЗпП України підставою припинення трудового договору визнається **переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду**. Переведення працівника на інше підприємство, в установу, організацію здійснюється за домовленістю між роботодавцями та з обов'язковим отриманням згоди працівника на переведення. У зв'язку з таким переведенням трудовий договір з колишнім роботодавцем припиняється та укладається новий з новим роботодавцем. Перехід працівника на виборну посаду також є підставою припинення трудового договору. Так, наявність акту обрання на виборну посаду зобов'язує роботодавця звільнити працівника за п. 5 ст. 36 КЗпП України.

Пункт 6 ст. 36 КЗпП України передбачає **відмову працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмову від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці** як підставу припинення трудового договору. Переведення працівника на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією може мати місце тільки за згодою працівника. Однак переміщення підприємства в іншу місцевість та відмова працівника від роботи в іншій місцевості об'єктивно унеможливорює його

роботу на відповідному підприємстві, і тому трудовий договір з ним припиняється.

Припинення трудового договору у зв'язку з відмовою від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці можливе лише тоді, коли можливість продовження роботи за тією ж професією, спеціальністю, кваліфікацією або посадою зберігається, але працівник не бажає продовжувати роботу в нових умовах (наприклад, змінились розміри оплати праці).

Пленум Верховного Суду України у п. 10 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 відзначив, що припинення трудового договору за п. 6 ст. 36 КЗпП України при відмові працівника від продовження роботи зі зміненими істотними умовами праці може бути визнане обґрунтованим, якщо зміна істотних умов праці при провадженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою викликана змінами в організації виробництва і праці (раціоналізацією робочих місць, введенням нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадженням передових методів, технологій тощо). Відмова працівника укласти контракт може бути підставою для припинення трудового договору за п. 6 ст. 36 КЗпП України у тому разі, коли відповідно до законодавства така форма трудового договору для даного працівника була обов'язковою. У тих випадках, коли підстави для зміни зазначених умов були, але працівник, який відмовився від продовження роботи, не був попереджений за 2 місяці про їх зміну або звільнений до закінчення цього строку після попередження, суд відповідно змінює дату звільнення. Встановивши при розгляді справи про поновлення на роботі особи, звільненої за п. 3 чи п. 4 ст. 40 КЗпП України, що підставою розірвання трудового договору стала відмова працівника від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці, викликану змінами в організації виробництва і праці, і працівник не згоден працювати в нових умовах, суд вправі зі своєї ініціативи змінити формулювання причин звільнення на п. 6 ст. 36 КЗпП України.

У п. 7 ст. 36 КЗпП України передбачено як підставу припинення трудового договору **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.** Особа підлягає звільненню з посади за цією підставою у триденний строк з дня отримання органом державної влади, органом місцевого самоврядування, підприємством, установою, організацією копії відповідного судового рішення, яке набрало законної сили.

Пленум Верховного Суду України в п. 11 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 передбачає, що, розглядаючи позови про поновлення на роботі осіб, звільнених за п. 7 ст. 36 КЗпП, суди мають виходити з того, що з цих підстав трудовий договір

припиняється при набранні законної сили вироком, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження і відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи, та що днем звільнення вважається останній день фактичного виконання ним трудових обов'язків. Працівник не може бути звільнений з цих підстав, якщо він визнаний таким, що відбув покарання у зв'язку зі знаходженням під вартою до набрання вироком законної сили.

Пункт 7-1 ст. 36 КЗпП України підставою припинення трудового договору визначає **укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII, 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.** Згідно зі ст. 1 вказаного Закону корупційне правопорушення — діяння, що містить ознаки корупції, за яке законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність; корупція — використання особою, наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей.

7-2) ст. 36 КЗпП з підстав, передбачених **Законом України «Про очищення влади»** від 16 вересня 2014 р. № 1682-VII. Згідно зі ст. 2 вказаного закону заходи з очищення влади (люстрації) здійснюються щодо:

1) Прем'єр-міністра України, Першого віце-прем'єр-міністра України, віце-прем'єр-міністра України, а також міністра, керівників центральних органів виконавчої влади, які не входять до складу Кабінету Міністрів України, Голови Національного банку України, Голови Антимонопольного комітету України, Голови Фонду державного майна України, Голови Державного комітету телебачення і радіомовлення України, їх перших заступників, заступників;

2) Генерального прокурора, Голови Служби безпеки України, Голови Служби зовнішньої розвідки України, начальника Управління державної охорони України, керівника центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну податкову та/або митну політику, керівника податкової міліції, керівника центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері цивільного захисту, їх перших заступників, заступників;

3) військових посадових осіб Збройних Сил України та інших утворених відповідно до законів військових формувань, крім військовослужбовців

строкової військової служби та військовослужбовців служби за призовом під час мобілізації;

4) членів Вищої ради правосуддя, членів Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, суддів, Голови Державної судової адміністрації України, його першого заступника, заступника;

5) Глави Адміністрації Президента України, Керівника Державного управління справами, Керівника Секретаріату Кабінету Міністрів України, Урядового уповноваженого з питань антикорупційної політики, їх перших заступників, заступників;

6) начальницького складу органів внутрішніх справ, центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну податкову та/або митну політику, податкової міліції, центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері цивільного захисту;

7) посадових та службових осіб органів прокуратури України, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України, Управління державної охорони України, Національного банку України;

8) членів Центральної виборчої комісії, Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення, голів та членів національних комісій, що здійснюють державне регулювання природних монополій, державне регулювання у сферах зв'язку та інформатизації, ринків цінних паперів і фінансових послуг;

9) керівників державних, у тому числі казенних, підприємств оборонно-промислового комплексу, а також державних підприємств, що належать до сфери управління суб'єкта надання адміністративних послуг;

10) інших посадових та службових осіб (крім виборних посад) органів державної влади, органів місцевого самоврядування;

11) осіб, які претендують на зайняття посад, зазначених у пунктах 1-10 цієї частини.

У випадках, передбачених пунктами 7 і 7-<sup>1</sup> частини першої цієї статті, особа підлягає звільненню з посади у триденний строк з дня отримання органом державної влади, органом місцевого самоврядування, підприємством, установою, організацією копії відповідного судового рішення, яке набрало законної сили, а у випадку, передбаченому пунктом 7-<sup>2</sup>, особа підлягає звільненню з посади у порядку, визначеному Законом України «Про очищення влади».

Пункт 8 ст. 36 КЗпП України встановлює можливість звільнити працівника за **підставами, передбаченими контрактом**. Норми ч. 3 ст. 21 КЗпП України надають право сторонам контракту встановлювати додаткові підстави для його припинення. І у випадку якщо сторони передбачили у контракті додаткові підстави, вони можуть його припинити на їх підставі. При

припиненні контракту з підстав, обумовлених сторонами в контракті, звільнення проводиться за п. 8 ст. 36 КЗпП України, про що в трудовій книжці робиться відповідний запис.

Пленум Верховного Суду України в п. 13 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 відзначив, що оскільки на працівників, з якими укладено контракт, поширюється законодавство про працю, яке регулює відносини по трудовому договору, за винятком, встановленим для цієї форми трудового договору, їх трудовий договір може бути припинено й з інших підстав, передбачених законодавством (ст.ст. 36, 39—41 КЗпП України).

Зазначений у ст. 36 КЗпП України перелік підстав не є вичерпним. Зокрема, підстави припинення трудового договору містяться і в інших статтях Кодексу законів про працю України. Так, відповідно до ст. 199 КЗпП батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.

Підставою припинення трудового договору є смерть працівника або роботодавця-фізичної особи, а також визнання їх безвісно відсутніми або оголошення померлими. В Кодексі законів про працю України ці обставини як підстави припинення трудового договору не передбачені. Разом з тим такі підстави припинення трудового договору встановлюється іншими законами. Наприклад, відповідно до ст. 126 Конституції України повноваження судді припиняються у разі його смерті, а також визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим.

Окрім Кодексу законів про працю України, підстави припинення трудового договору передбачаються і в інших нормативно-правових актах. Так, відповідно до ст. 32 Закону України «Про державну службу» від 10 жовтня 2015 р. № 889-VIII крім загальних підстав, передбачених Кодексом законів про працю України, державна служба припиняється у разі неможливості переведення особи, яка перебуває у підпорядкуванні – підлягає звільненню із займаної посади. Згідно зі ст. 83 вказаного нормативно-правового акта державна служба припиняється: 1) у разі втрати права на державну службу або його обмеження; 2) у разі закінчення строку призначення на посаду державної служби; 3) за ініціативою державного службовця або за угодою сторін; 4) за ініціативою суб'єкта призначення; 5) у разі настання обставин, що склалися незалежно від волі сторін; 6) у разі незгоди державного службовця на проходження державної служби у зв'язку із зміною її істотних умов; 7) у разі досягнення державним службовцем 65-річного віку, якщо інше не передбачено законом; 8) у разі застосування заборони, передбаченої Законом України «Про очищення влади» від 16 вересня 2014 р. № 1682-VII.

### *5. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.*

Трудове законодавство встановлює різні правила розірвання безстрокового та строкового трудового договору з ініціативи працівника. Так, за загальним правилом ст. 38 КЗпП України працівник має право розірвати безстроковий трудовий договір, попередивши про це роботодавця письмово за два тижні. Виключення з цього правила становлять випадки 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-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин). У цих випадках роботодавець повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник. Також працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

У судовій практиці звертається увага на те, що розірвання трудового договору з ініціативи працівника допустиме лише за наявності його вільного волевиявлення. Так, відповідно до п. 12 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 по справах про звільнення за ст. 38 КЗпП України суди повинні перевіряти доводи працівника про те, що роботодавець примусив його подати заяву про розірвання трудового договору. Подача працівником заяви з метою уникнути відповідальності за винні дії не може розцінюватись як примус до цього і не позбавляє роботодавця права звільнити його за винні дії з підстав, передбачених законом, до закінчення встановленого ст. 38 КЗпП України строку, а також застосувати до нього протягом цього строку в установленому порядку інше дисциплінарне стягнення.

Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, роботодавець не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. Так, відповідно до ч. 5 ст. 24 КЗпП України особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Строковий трудовий договір підлягає розірванню достроково на вимогу працівника у випадку наявності поважних причин: в разі хвороби працівника або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором;

порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору; переїзду на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступу до навчального закладу; неможливості проживання у даній місцевості, підтвердженої медичним висновком; вагітності; догляду за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляду за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; виходу на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин (ст. 39 КЗпП України).

Трудове законодавство передбачає можливість дострокового розірвання певних строкових трудових договорів за ініціативою працівника без наявності поважних причин, а лише попередивши про це роботодавця. Так, відповідно до п. 5 Указу Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24 вересня 1974 р. № 311-09 тимчасові працівники мають право розірвати трудовий договір, попередивши про це роботодавця письмово за три дні. Таке ж право мають і працівники, зайняті на сезонних роботах (п. 6 Указу Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24 вересня 1974 р. № 310-09).

Після закінчення строку попередження про розірвання трудового договору за власним бажанням або у визначений працівником день припинення трудового договору (за наявності поважних причин) працівник може не виходити на роботу.

*6. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.*

Трудове законодавство з метою захисту інтересів працівника як більш слабкої сторони трудових правовідносин обмежує право роботодавця на розірвання трудового договору з власної ініціативи. Так, трудовий договір може бути розірваний з ініціативи роботодавця лише за підставами і в порядку, передбаченому законом. Недотримання хоча б однієї з цих умов тягне за собою відновлення працівника на роботі.

Перелік підстав розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, а також строкового трудового договору до закінчення строку його чинності з ініціативи роботодавця закріплений у ст.ст. 40 та 41 Кодексу законів про працю України. В ст. 40 КЗпП України передбачено перелік загальних підстав, які поширюються на всіх працівників, а в ст. 41 КЗпП України — перелік додаткових підстав, які застосовуються лише до окремих категорій працівників.

Пункт 1 ст. 40 КЗпП України передбачає **зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників** як підставу розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Розірвання трудового договору за цією



підставою є можливим, якщо на підприємстві дійсно запроваджені зміни в організації виробництва і праці — підприємство ліквідується, реорганізується, визнається банкрутом, перепрофілюється, скорочується чисельність або штат працівників, а також здійснюються інші зміни в організації виробництва і праці. Так, під ліквідацією слід розуміти припинення функціонування підприємства; під реорганізацією — злиття, приєднання, поділ підприємства, виділення з нього одного або кількох нових підприємств, перетворення організаційно-правової форми підприємства, наслідком яких є передача, прийняття його майна, коштів, прав та обов'язків правонаступникам; під банкрутством — нездатність боржника відновити свою платоспроможність та задовольнити визнані судом вимоги кредиторів інакше як через застосування визначеної судом ліквідаційної процедури; під перепрофілюванням — зміну технології виробничого процесу для випуску нової продукції (виконання робіт, надання послуг); під скороченням чисельності працівників — зменшення персонального складу підприємства; під скороченням штату працівників — зменшення штатних одиниць (посад).

Про наступне вивільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці роботодавець повинен персонально попередити працівників не пізніше ніж за два місяці. Одночасно з попередженням роботодавець зобов'язаний запропонувати 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. Водночас роботодавець доводить до відома державної служби зайнятості про наступне вивільнення працівника із зазначенням його професії, спеціальності, кваліфікації та розміру оплати праці.

Державна служба зайнятості пропонує працівникові роботу в тій же чи іншій місцевості за його професією, спеціальністю, кваліфікацією, а при її відсутності — здійснює підбір іншої роботи з урахуванням індивідуальних побажань і суспільних потреб. При необхідності працівника може бути направлено, за його згодою, на навчання новій професії (спеціальності) з наступним наданням йому роботи.

Законом України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067-VI вперше передбачено таке явище, як масове вивільнення працівників з ініціативи роботодавця. Так, відповідно до ст. 48 Закону масовим вивільненням з ініціативи роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) є одноразове або протягом: 1) одного місяця: вивільнення 10 і більше працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 20 до 100 працівників; вивільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 101 до 300 працівників; 2) трьох місяців — вивільнення 20 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації незалежно від чисельності

працівників. Показники масового вивільнення працівників, заходи з їх запобігання та з мінімізації негативних наслідків встановлюються колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях. Розроблення комплексу заходів щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню, здійснюється відповідними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування за участю сторін соціального діалогу.

Кодекс законів про працю України встановлює для окремих категорій працівників переважне право на залишення на роботі при вивільненні у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці (ст. 42) та переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу (ст. 42-1). Так, при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається: 1) сімейним — при наявності двох і більше утриманців; 2) особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком; 3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації; 4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва; 5) учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»; 6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій; 7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання; 8) особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України; 9) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, — протягом двох років з дня звільнення їх зі служби; 10) працівникам, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат. Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України.

Працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених п. 1 ст. 40 КЗпП України (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо роботодавець проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації. Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу надається особам, зазначеним у попередньому абзаці, та в інших випадках, передбачених колективним договором.

Пленум Верховного Суду України у п. 19 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 передбачає, що,

розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням за п. 1 ст. 40 КЗпП України, суди зобов'язані з'ясувати, чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема, ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, чи додержано роботодавцем норм законодавства, що регулюють вивільнення працівника, які є докази щодо змін в організації виробництва і праці, про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що роботодавець не мав можливості перевести працівника з його згоди на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, чи не користувався вивільнюваний працівник переважним правом на залишення на роботі та чи попереджувався він за 2 місяці про наступне вивільнення.

У випадках зміни власника підприємства (установи, організації) чи його реорганізації (злиття з іншим підприємством, приєднання до іншого підприємства, поділу підприємства, виділення з нього одного або кількох нових підприємств, перетворення одного підприємства в інше, наприклад державного підприємства в орендне підприємство або підприємства в господарське товариство) дія трудового договору працівника продовжується. При реорганізації підприємства або при його перепрофілюванні звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП України може мати місце, якщо це супроводжується скороченням чисельності або штату працівників, змінами у їх складі за посадами, спеціальністю, кваліфікацією, професіями. Працівник, який був незаконно звільнений до реорганізації, поновлюється на роботі на тому підприємстві, де збереглося його попереднє місце роботи.

При ліквідації підприємства (установи, організації) правила п. 1 ст. 40 КЗпП України можуть застосовуватись і в тих випадках, коли після припинення його діяльності одночасно утворюється нове підприємство. В цих випадках працівник не вправі вимагати поновлення його на роботі на заново утвореному підприємстві, якщо він не був переведений туди в установленому порядку.

При проведенні звільнення роботодавець вправі в межах однорідних професій і посад провести перестановку (перегрупування) працівників і перевести більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується, з його згоди на іншу посаду, звільнивши з неї з цих підстав менш кваліфікованого працівника.

За правилами п. 1 ст. 40 КЗпП України може бути розірвано трудовий договір при відмові працівника укласти договір про повну матеріальну відповідальність з поважних причин (або коли раніше виконання обов'язків за трудовим договором не вимагало укладення договору про повну матеріальну відповідальність), а також з особою, що приймалась для заміщення відсутнього працівника, але пропрацювала більше чотирьох місяців, при поверненні цього працівника на роботу, якщо відсутня можливість переведення з її згоди на іншу роботу.

В усіх випадках звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП України провадиться з наданням гарантій, пільг і компенсацій, передбачених главою III-A КЗпП України. Чинне законодавство не передбачає виключення із строку попередження працівника про наступне звільнення (не менш ніж за 2 місяці) часу знаходження його у відпустці або тимчасової непрацездатності. При недодержанні строку попередження працівника про звільнення, якщо він не підлягає поновленню на роботі з інших підстав, суд змінює дату його звільнення, зарахувавши строк попередження, протягом якого він працював.

Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067-VI передбачив особливі гарантії для окремих категорій безробітних, які втратили роботу у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці. Так, відповідно до ст. 49 Закону працівникам, трудовий договір з якими було розірвано з ініціативи роботодавця у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією, банкрутством, перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників, яким на день вивільнення залишилося не більше півтора року до встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку або віку, що дає право на призначення пенсії відповідно до законів України «Про державну службу», «Про статус народного депутата України», «Про прокуратуру», «Про наукову і науково-технічну діяльність», за умови їх реєстрації в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та відсутності підходящої роботи гарантується право на достроковий вихід на пенсію, якщо вони мають страховий стаж, необхідний для призначення пенсії за віком у мінімальному розмірі, передбачений абзацом першим ч. 1 ст. 28 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Пункт 2 ст. 40 КЗпП України як підставу розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця передбачає **виявлену невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в 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.**

Роботодавець може виявити невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації, передусім, спостерігаючи неякісне виконання працівником робіт, передбачених трудовим договором. Недостатня кваліфікація працівника може виражатись у відсутності необхідних знань, вмінь та навичок, без яких неможливо належним чином виконувати роботу, передбачену трудовим договором. Як правило, невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації підтверджується результатами атестації.

Іншою причиною розірвання трудового договору за п. 2 ст. 40 КЗпП

України є стан здоров'я працівника (стійке зниження працездатності), який перешкоджає належному виконанню ним своїх трудових обов'язків. Тимчасова втрата працездатності не є приводом для розірвання трудового договору за цією підставою. Навіть наявність інвалідності не може бути підставою для розірвання трудового договору, якщо працівник належним чином виконує доручену йому роботу. Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я повинна бути підтверджена медичним висновком.

За п. 2 ст. 40 КЗпП України може бути також розірвано трудовий договір, якщо виконання трудових обов'язків протипоказано працівнику за станом здоров'я або небезпечно для членів трудового колективу чи громадян, яких він обслуговує.

Пленум Верховного Суду України у п. 21 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 передбачає, що при розгляді справ про звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП України суд може визнати правильним припинення трудового договору в тому разі, якщо встановить, що воно проведено на підставі фактичних даних, які підтверджують, що внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я (стійкого зниження працездатності) працівник не може належно виконувати покладених на нього трудових обов'язків чи їх виконання протипоказано за станом здоров'я або небезпечно для членів трудового колективу чи громадян, яких він обслуговує, і неможливо перевести, за його згодою, на іншу роботу. З цих підстав, зокрема, може бути розірваний трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації або підрозділу у зв'язку з нездатністю забезпечити належну дисципліну праці у відповідній структурі.

Не можна визнати законним звільнення з цих підстав лише з мотивів відсутності спеціальної освіти (диплома), якщо відповідно до чинного законодавства наявність її не є обов'язковою умовою виконання роботи, обумовленої трудовим договором. Проте у випадках, коли згідно з законодавством виконання певної роботи допускається після надання в установленому порядку спеціального права (водії автомобільного та електротранспорту тощо), позбавлення цього права може бути підставою для звільнення працівника з мотивів невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі з додержанням правил ч. 2 ст. 40 КЗпП України. Висновки атестаційної комісії щодо кваліфікації працівника підлягають оцінюванню в сукупності з іншими доказами у справі.

Відмова у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на працівника обов'язків вимагає доступу до державної таємниці, взагалі унеможливорює виконання трудових обов'язків. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про державну таємницю» від 21 січня 1994 р. № 3855-ХІІ державна таємниця — це вид таємної інформації, що охоплює відомості у сфері оборони, економіки, науки і техніки, зовнішніх відносин, державної безпеки та охорони правопорядку,

розголошення яких може завдати шкоди національній безпеці України та які визнані у порядку, встановленому цим Законом, державною таємницею і підлягають охороні державою.

У п. 3 ст. 40 КЗпП України підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця передбачене **систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення**. Невиконання працівником без поважних причин трудових обов'язків визнається систематичним за умови, якщо працівник вже мав дисциплінарне або громадське стягнення й порушив трудову дисципліну знову, а накладені на нього стягнення ще не зняті.

Пленум Верховного Суду України у п. 23 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 передбачив, що за передбаченими п. 3 ст. 40 КЗпП України підставами працівник може бути звільнений лише за проступок на роботі, вчинений після застосування до нього дисциплінарного або громадського стягнення за невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку. У таких випадках враховуються ті заходи дисциплінарного стягнення, які встановлені чинним законодавством і не втратили юридичної сили за давністю або зняті достроково (ст. 151 КЗпП України), і ті громадські стягнення, які застосовані до працівника за порушення трудової дисципліни відповідно до положення або статуту, що визначає діяльність громадської організації, і з дня накладення яких до видання наказу про звільнення минуло не більше одного року.

Пункт 4 ст. 40 КЗпП України підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця передбачає **прогул (у тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин**. Прогулом визнається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин.

Пленум Верховного Суду України в п. 24 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 прогулом без поважних причин визнав, зокрема: самовільне використання без погодження з роботодавцем днів відгулів, щорічної відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального навчального закладу. Разом з тим невихід працівника на роботу у зв'язку з незаконним переведенням не можна вважати прогулом без поважних причин. Працівник, який відмовився від переведення на більш легку роботу, якої він відповідно до медичного висновку потребував за станом здоров'я, не може бути звільнений за п. 3 чи п. 4 ст. 40 КЗпП України. Роботодавець може у зв'язку з цим розірвати трудовий договір за п. 2 ст. 40 КЗпП України, якщо

наявні передбачені ним умови.

У п. 5 ст. 40 КЗпП України підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця визнається **нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні**. За загальним правилом передбачається збереження протягом чотирьох місяців робочого місця за працівником у випадку тимчасової втрати ним працездатності. Після закінчення цього строку роботодавець має право звільнити такого працівника за п. 5 ст. 40 КЗпП України. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

Для працівників, хворих на окремі захворювання, законодавством передбачається триваліший строк збереження місця роботи. Так, відповідно до ст. 25 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» від 6 квітня 2000 р. № 1645-III особам працездатного віку, в яких уперше виявлено захворювання на туберкульоз або стався його рецидив, листок непрацездатності для проведення безперервного курсу лікування та оздоровлення може видаватися на строк до 10 місяців. За такими особами протягом цього строку зберігається місце роботи.

Вихід працівника на роботу хоча б на один день до закінчення чотиримісячного чи іншого встановленого законодавством строку перериває строк тимчасової непрацездатності, який дає право роботодавцю розірвати трудовий договір за п. 5 ст. 40 КЗпП України.

Пункт 6 ст. 40 КЗпП України підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця передбачає **поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу**. Розірвання трудового договору за цією підставою відбувається коли працівник, який раніше виконував дану роботу, був звільнений, а потім відновлений на цій роботі за рішенням суду, на вимогу органу нагляду за дотриманням трудового законодавства тощо. Звільнення за п. 6 ст. 40 КЗпП України допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

В Україні діє ряд законів, які встановлюють гарантії для певних категорій населення щодо повернення на попередню роботу. Так, відповідно до ст. 6 Закону України «Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянину незаконними діями органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, органів досудового розслідування, прокуратури і суду» від 1 грудня 1994 р. № 266/94-ВР громадянин, звільнений з роботи (посади) у зв'язку з незаконним засудженням або відсторонений від посади у зв'язку з незаконним притягненням до кримінальної відповідальності, має бути поновлений на колишній роботі (посаді), а в разі неможливості цього (ліквідація підприємства, установи, організації, скорочення посади, наявність інших

передбачених законом підстав, що перешкоджають поновленню на роботі (посаді) — йому має бути надано державною службою зайнятості іншу підходящу роботу. Робота (посада) надається громадянину не пізніше ніж через один місяць з дня звернення, якщо воно надійшло протягом трьох місяців з дня набрання законної сили виправдувальним вироком або винесення постанови (ухвали) про закриття кримінального провадження за відсутністю події кримінального правопорушення, відсутністю у діянні складу кримінального правопорушення або невстановленням достатніх доказів для доведення винуватості особи у суді і вичерпання можливостей їх отримати. Стаття 3 Закону України «Про альтернативну (невійськову) службу» від 12 грудня 1991 р. № 1975-ХІІ передбачає, що за громадянином, який проходить альтернативну службу, зберігається попередня робота (посада), яку він виконував (займав) до направлення на службу, а в разі її відсутності — інша рівноцінна робота (посада) на тому самому або, за згодою працівника, на іншому підприємстві, в установі, організації. Він користується переважним правом на залишення на роботі у разі скорочення чисельності або штату працівників протягом двох років з дня звільнення з альтернативної служби.

У п. 7 ст. 40 КЗпП України підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця визначено **появу на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння**. Розірвання трудового договору за цією підставою може відбутися, коли працівник знаходився у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння як на робочому місці, так і на території підприємства або об'єкта, де за дорученням роботодавця повинен виконувати свої трудові обов'язки. Стаття 46 КЗпП України дозволяє роботодавцю відсторонити від роботи працівника у разі його появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння. Це цілком справедливо, адже в такому стані працівник фактично втрачає можливість належним чином виконувати свої трудові обов'язки, причому зростає ризик виробничих аварій та травматизму. За п. 7 ст. 40 КЗпП України трудовий договір може бути розірваний незалежно від відсторонення працівника від роботи.

Пленум Верховного Суду України в п. 25 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 роз'яснив, що за п. 7 ст. 40 КЗпП України можуть бути звільнені з роботи працівники за появу на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння в будь-який час робочого дня, незалежно від того, чи були вони відсторонені від роботи, чи продовжували виконувати трудові обов'язки. Для працівника з ненормованим робочим днем час знаходження на роботі понад встановлену його загальну тривалість вважається робочим. Нетверезий стан працівника або наркотичне чи токсичне сп'яніння можуть бути підтверджені як медичним висновком, так і іншими видами доказів, яким суд має дати відповідну оцінку.

Пункт 8 ст. 40 КЗпП України підставою розірвання трудового договору з



ініціативи роботодавця передбачає **вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.**

Пленум Верховного Суду України у п. 26 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 роз'яснив, що відповідно до п. 8 ст. 40 КЗпП України роботодавець вправі розірвати трудовий договір з підстав вчинення працівником за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу (ст. 21 Кодексу України про адміністративні правопорушення), незалежно від того, чи застосовувались до працівника раніше заходи дисциплінарного або громадського стягнення, в робочий чи неробочий час вчинене розкрадання. Відповідно до ст. 148 КЗпП України трудовий договір може бути розірвано із зазначених підстав не пізніше одного місяця з дня набрання законної сили вироком суду чи дня прийняття постанови про накладення адміністративного стягнення або заходів громадського впливу за вчинення крадіжки не враховуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці.

Пункт 10 ст. 40 КЗпП України підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця передбачає **призов або мобілізацію роботодавця-фізичної особи під час особливого періоду.** Слід звернути увагу на те, що це нова підстава розірвання трудового договору, включення якої до Кодексу законів про працю України викликане подіями весни — літа 2014 р. на сході країни. Пункт 10 ст. 40 КЗпП дозволяє роботодавцю-фізичній особі розривати трудовий договір у випадку його призову або мобілізації під час особливого періоду.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» від 21 жовтня 1993 р. № 3543-ХІІ мобілізація — це комплекс заходів, здійснюваних з метою планомірного переведення національної економіки, діяльності органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ і організацій на функціонування в умовах особливого періоду, а Збройних Сил України, інших військових формувань, Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту — на організацію і штати воєнного часу. Мобілізація може бути загальною або частковою та проводиться відкрито чи приховано. Особливий період — це період функціонування національної економіки, органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, Збройних Сил України, інших військових формувань, сил цивільного захисту, підприємств, установ і організацій, а також виконання громадянами України свого конституційного обов'язку щодо захисту Вітчизни, незалежності та

територіальної цілісності України, який настає з моменту оголошення рішення про мобілізацію (крім цільової) або доведення його до виконавців стосовно прихованої мобілізації чи з моменту введення воєнного стану в Україні або в окремих її місцевостях та охоплює час мобілізації, воєнний час і частково відбудовний період після закінчення воєнних дій.

Слід звернути увагу на таке загальне правило розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Так, не допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за п. 5 ст. 40 КЗпП України), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Стаття 41 КЗпП України передбачає додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов. Так, п. 1 ст. 41 КЗпП України додатковою підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця передбачає **одноразове грубе 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 органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами.**

Звільнити за п. 1 ст. 41 КЗпП України можливо лише вказаних осіб. Національний законодавець не вказує, що розуміється під грубим порушенням трудових обов'язків. Разом з тим Пленум Верховного Суду України у п. 27 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 роз'яснив, що, вирішуючи питання про те, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд має виходити з характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, яку завдано ним (могло бути завдано) шкоду.

Пункт 1-1 ст. 41 КЗпП України додатковою підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця передбачає **винні дії керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати.**

Розірвати трудовий договір за цією підставою можливо лише з керівником підприємства, установи, організації. Несвоєчасність виплати заробітної плати виявляється в порушенні наступних вимог. Стаття 24 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР передбачає, що заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі

відсутності таких органів — представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Мінімальна заробітна плата — це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників (ст. 3 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР).

Пункт 2 ст. 41 КЗпП України додатковою підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця передбачає **винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку роботодавця.**

Розірвати трудовий договір за цією підставою можливо лише з працівником, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності (касир, продавець, інкасатор, комірник тощо). Для звільнення за цією підставою необхідно, щоб винні дії працівника давали підстави для втрати довір'я до нього з боку роботодавця.

Пленум Верховного Суду України в п. 28 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 роз'яснив, що розірвання трудового договору з цієї підстави не є заходом дисциплінарного стягнення і тому вимоги статей 148, 149 КЗпП України про строк і порядок застосування дисциплінарних стягнень на цей випадок не поширюється. Разом з тим при вирішенні справ про звільнення з цієї підстави суди мають брати до уваги відповідно час, що пройшов з моменту вчинення винних дій, наступну поведінку працівника та інші конкретні обставини, що мають значення для правильного вирішення спору. Звільнення за п. 2 ст. 41 КЗпП України суд може визнати обґрунтованим, якщо працівник, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності (зайнятий їх прийманням, зберіганням, транспортуванням, розподілом і т.п.) вчинив умисно або необережно такі дії, які дають роботодавцю підстави для втрати до нього довір'я (зокрема, порушення правил проведення операцій з матеріальними цінностями). При встановленні в передбаченому законом порядку факту вчинення працівниками розкрадання, хабарництва та інших корисливих правопорушень ці працівники можуть бути звільнені з підстав втрати довір'я до них і в тому випадку, коли зазначені дії не пов'язані з їх роботою.

Пункт 3 ст. 41 КЗпП України додатковою підставою розірвання трудового

договору з ініціативи роботодавця передбачає **вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи.**

За п. 3 ст. 41 КЗпП України можуть бути звільнені лише ті працівники, які займаються виховною діяльністю, наприклад вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи, соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів. Таке звільнення допускається як за вчинення аморального проступку при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або в побуті). Звільнення не може бути визнано правильним, якщо воно проведено лише внаслідок загальної оцінки поведінки працівника, не підтвердженої конкретними фактами. Розірвання трудового договору з цієї підстави не є заходом дисциплінарного стягнення і тому вимоги статей 148, 149 КЗпП України про строк і порядок застосування дисциплінарних стягнень на цей випадок не поширюється. Разом з тим при вирішенні справ про звільнення з цієї підстави суди мають брати до уваги відповідно час, що пройшов з моменту вчинення аморального проступку, наступну поведінку працівника і інші конкретні обставини, що мають значення для правильного вирішення спору (п. 28 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9).

Пункт 4 ст. 41 КЗпП України додатковою підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця передбачає **перебування всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи.**

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII пряме підпорядкування — відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням; близькі особи — особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із суб'єктом, (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких із суб'єктом не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі, а також — незалежно від зазначених умов — чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням згаданого суб'єкта.

Суб'єктами, на яких поширюються дія цього Закону, є:

1) особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування:

а) Президент України, Голова Верховної Ради України, його Перший заступник та заступник, Прем'єр-міністр України, Перший віце-прем'єр-міністр України, віце-прем'єр-міністри України, міністри, інші керівники центральних органів виконавчої влади, які не входять до складу Кабінету Міністрів України, та їх заступники, Голова Служби безпеки України, Генеральний прокурор, Голова Національного банку України, Голова та інші члени Рахункової палати, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Голова Верховної Ради Автономної Республіки Крим, Голова Ради міністрів Автономної Республіки Крим;

б) народні депутати України, депутати Верховної Ради Автономної Республіки Крим, депутати місцевих рад, сільські, селищні, міські голови;

в) державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування;

г) військові посадові особи Збройних Сил України, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України та інших утворених відповідно до законів військових формувань, крім військовослужбовців строкової військової служби, курсантів вищих військових навчальних закладів, курсантів вищих навчальних закладів, які мають у своєму складі військові інститути, курсантів факультетів, кафедр та відділень військової підготовки;

г) судді, судді Конституційного Суду України, Голова, заступник Голови, члени, інспектори Вищої ради правосуддя, посадові особи секретаріату Вищої ради правосуддя, Голова, заступник Голови, члени, інспектори Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, посадові особи секретаріату цієї Комісії, посадові особи Державної судової адміністрації України, присяжні (під час виконання ними обов'язків у суді);

д) особи рядового і начальницького складу державної кримінально-виконавчої служби, податкової міліції, особи начальницького складу органів та підрозділів цивільного захисту, Державного бюро розслідувань, Національного антикорупційного бюро України;

е) посадові та службові особи органів прокуратури, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань, Національного антикорупційного бюро України, дипломатичної служби, державної лісової охорони, державної охорони природно-заповідного фонду, центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної податкової політики та державної політики у сфері державної митної справи;

є) члени Національного агентства з питань запобігання корупції;

ж) члени Центральної виборчої комісії;

з) поліцейські;

и) посадові та службові особи інших державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим;

і) члени державних колегіальних органів;

2) особи, які для цілей цього Закону прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування:

а) посадові особи юридичних осіб публічного права, які не зазначені у пункті 1 частини першої цієї статті, особи, які входять до складу наглядової ради державного банку, державного підприємства або державної організації, що має на меті одержання прибутку;

б) особи, які не є державними службовцями, посадовими особами місцевого самоврядування, але надають публічні послуги (аудитори, нотаріуси, приватні виконавці, оцінювачі, а також експерти, арбітражні керуючі, незалежні посередники, члени трудового арбітражу, третейські судді під час виконання ними цих функцій, інші особи, визначені законом);

в) представники громадських об'єднань, наукових установ, навчальних закладів, експертів відповідної кваліфікації, інші особи, які входять до складу конкурсних комісій, утворених відповідно до Закону України «Про державну службу», Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», Громадської ради доброчесності, утвореної відповідно до Закону України «Про судоустрій і статус суддів», громадських рад, рад громадського контролю, що утворені при державних органах та беруть участь у підготовці рішень з кадрових питань, підготовці, моніторингу, оцінці виконання антикорупційних програм, і при цьому не є особами, зазначеними у пункті 1, підпункті «а» пункту 2 частини першої цієї статті;

3) особи, які постійно або тимчасово обіймають посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків, або спеціально уповноважені на виконання таких обов'язків у юридичних особах приватного права незалежно від організаційно-правової форми, а також інші особи, які не є службовими особами та які виконують роботу або надають послуги відповідно до договору з підприємством, установою, організацією, — у випадках, передбачених цим Законом;

4) кандидати у народні депутати України, зареєстровані у порядку, встановленому Законом України «Про вибори народних депутатів України», кандидати на пост Президента України, зареєстровані у порядку, встановленому Законом України «Про вибори Президента України», кандидати в депутати Верховної Ради Автономної Республіки Крим, обласних, районних, міських, районних у містах, сільських, селищних рад, кандидати на посади сільських, селищних, міських голів та старост;

5) фізичні особи, які:

отримують кошти, майно в рамках реалізації в Україні програм (проектів) технічної або іншої, в тому числі безповоротної, допомоги у сфері запобігання, протидії корупції (як безпосередньо, так і через третіх осіб або будь-яким іншим способом, передбаченим відповідною програмою (проектом));

систематично, протягом року, виконують роботи, надають послуги щодо імплементації стандартів у сфері антикорупційної політики, моніторингу антикорупційної політики в Україні, підготовки пропозицій з питань формування, реалізації такої політики, — якщо фінансування (оплата) таких робіт, послуг здійснюється безпосередньо або через третіх осіб за рахунок

технічної або іншої, в тому числі безповоротної, допомоги у сфері запобігання, протидії корупції;

є керівниками або входять до складу вищого органу управління, інших органів управління громадських об'єднань, інших непідприємницьких товариств, що здійснюють діяльність, пов'язану із запобіганням, протидією корупції, імплементацією стандартів у сфері антикорупційної політики, моніторингом антикорупційної політики в Україні, підготовкою пропозицій з питань формування, реалізації такої політики, та/або беруть участь, залучаються до здійснення заходів, пов'язаних із запобіганням, протидією корупції.

Пункт 5 ст. 41 КЗпП України додатковою підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця передбачає **припинення повноважень посадових осіб**. Звільнити за п. 5 ст. 41 КЗпП України можна лише посадових осіб. Посадовими особами вважаються керівники та заступники керівників державних органів та їх апарату, інші державні службовці, на яких законами або іншими нормативними актами покладено здійснення організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій.

**Розірвання трудового договору на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу.**

На вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) роботодавець повинен розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Якщо роботодавець або керівник, стосовно якого пред'явлено вимогу про розірвання трудового договору, не згоден з цією вимогою, він може оскаржити рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) до суду у двотижневий строк з дня отримання рішення. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.

У разі коли рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) не виконано і не оскаржено у зазначений строк, виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) у цей же строк може оскаржити до суду діяльність або бездіяльність посадових осіб, органів, до компетенції яких належить розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації.

#### *7. Порядок звільнення з роботи.*

Припинення трудового договору незалежно від підстав оформляється наказом (розпорядженням) роботодавця. В наказі (розпорядженні) обов'язково вказується підстава припинення трудового договору з посиланням на відповідний пункт і статтю закону (наприклад: звільнений за прогул, п. 4 ст. 40

КЗпП України). У випадку розірвання трудового договору з ініціативи працівника за наявності для цього поважних причин у наказі (розпорядженні) поряд зі статтею також вказується і сама причина. У наказі (розпорядженні) обов'язково вказується день звільнення.

Трудове законодавство в окремих випадках дозволяє розривати трудові договори за ініціативою роботодавця тільки після того, як працівнику буде запропонована інша робота (звільнення у випадку змін в організації виробництва і праці (п. 1 ст. 40 КЗпП України); виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі (п. 2 ст. 40 КЗпП України); поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (п. 6 ст. 40 КЗпП України)).

При вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці слід керуватися нормами Кодексу законів про працю України щодо переважного права на залишення на роботі та іншими нормами, які передбачають гарантії при такому звільненні.

Трудове законодавство передбачає необхідність отримання згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за певними підставами (ст. 43 КЗпП України). Так, розірвання трудового договору у випадку змін в організації виробництва і праці (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації); виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі; систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку; прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності; появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку роботодавця; вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

Виборний орган первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, розглядає у п'ятнадцятиденний строк обґрунтоване письмове подання роботодавця про розірвання трудового договору з працівником. Таке подання розглядається у присутності працівника, на якого воно внесено. Розгляд подання у разі відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, у тому числі адвокат. Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання, розгляд заяви відкладається до наступного засідання у



межах вищезазначеного строку. У разі повторної неявки працівника (його представника) без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності.

У разі якщо виборний орган первинної профспілкової організації не утворюється, згоду на розірвання трудового договору надає профспілковий представник, уповноважений на представництво інтересів членів професійної спілки згідно зі статутом.

Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) повідомляє роботодавця про прийняте рішення у письмовій формі в триденний строк після його прийняття. У разі пропуску цього строку вважається, що виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) дав згоду на розірвання трудового договору.

Якщо працівник одночасно є членом кількох первинних профспілкових організацій, які діють на підприємстві, в установі, організації, згоду на його звільнення дає виборний орган тієї первинної профспілкової організації, до якої звернувся роботодавець.

Рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обґрунтованим. У разі якщо в рішенні немає обґрунтування відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, роботодавець має право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Роботодавець має право розірвати трудовий договір не пізніше як через місяць з дня одержання згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Якщо розірвання трудового договору з працівником проведено роботодавцем без звернення до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), суд зупиняє провадження у справі, запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) і після її одержання або відмови виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) в наданні згоди на звільнення працівника розглядає спір по суті.

У деяких випадках при припиненні трудового договору працівнику виплачується вихідна допомога. Так, відповідно до ст. 44 КЗпП України при припиненні трудового договору у випадку: відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмови від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці (п. 6 ст. 36 КЗпП України); змін в організації виробництва і праці (п. 1 ст. 40 КЗпП України); виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі (п. 2 ст. 40 КЗпП України); поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (п. 6 ст. 40 КЗпП України), працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі призову або вступу на військову

службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (п. 3 ст. 36 КЗпП України) — у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору (ст.ст. 38 і 39 КЗпП України) — у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку; при припиненні трудового договору в разі припинення повноважень посадових осіб (п. 5 ст. 41 КЗпП України) — у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток.

Роботодавець зобов'язаний у день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у відповідні строки. Так, при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться 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. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, роботодавець повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум. У разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, роботодавець в усякому випадку повинен у вищезазначений строк виплатити не оспорювану ним суму.

При розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця він зобов'язаний також у день звільнення видати працівнику копію наказу про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника. Роботодавець зобов'язаний видати працівникові на його вимогу довідку про його роботу на даному підприємстві, в установі, організації із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати.

У разі мобілізації роботодавця-фізичної особи свої обов'язки з видачі трудової книжки, розрахунку, надання копії наказу про звільнення він повинен виконати протягом місяця після своєї демобілізації без застосування санкцій та штрафі.