

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ
СПРАВ
ФАКУЛЬТЕТ № 2
КАФЕДРА ТРУДОВОГО ТА ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА**

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни «Трудове право» обов'язкових компонент освітньої
програми першого рівня вищої освіти
(Право (поліцейські) Law (Police Officer)
галузь знань – 08 Право, спеціальність – 081 Право, спеціалізація –
Поліцейські)

за темою № 7: «Трудовий договір»

Харків (Вінниця) 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 25.09.2023 № 8

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 2
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 29.08.2023 № 7

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з юридичних дисциплін
Протокол від 22.09.2023 № 8

Розглянуто на засіданні кафедри трудового та господарського права факультету
№ 2 ХНУВС (протокол від 28.08.2023 № 8)

Розробник:

Завідувач кафедри трудового та господарського права факультету № 2 ХНУВС,
доктор юридичних наук, професор **Мельник К.Ю.**

Рецензенти:

1. Професор кафедри цивільного права і процесу Донецького національного університету імені Василя Стуса, доктор юридичних наук, професор **Амелічева Л.П.**
2. Декан факультету № 4 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор **Марчук М.І.1.**

План лекції

1. Поняття та особливості трудового договору.
2. Зміст трудового договору.
3. Види трудового договору.
4. Укладення трудового договору.
5. Переведення та переміщення.
6. Зміна істотних умов праці.
7. Відсторонення від роботи.
8. Призупинення трудового договору
9. Припинення трудового договору.

Література:

Основна:

- 1) [Трудове право України : підручник / \[автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.\]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Харків, 2019. – 408 с.](#)
- 2) [Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. – Харків : Діса плюс, 2014. – 480 с.](#)
- 3) [Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу : монографія. Львів : «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596с.](#)
- 4) [Мельник, К. Ю. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія / К. Ю. Мельник, А. О. Бабенко. — Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. — 240с.](#)
- 5) [Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання виникнення трудових правовідносин з поліцейськими : монографія /К. Ю. Мельник, С. М. Бортник, О. В. Худякова // за заг.ред. К. Ю. Мельника; Харк. нац. ун-т внутр. справ –Х.:Усправі, 2017. – 230 с.](#)
- 6) [Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції \(м. Харків, 16 листопада 2018 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х. : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. 427 с.](#)
- 7) [Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ \(м. Харків, 3 листопада 2017 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. – Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. – 462 с.](#)
- 8) [Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення : матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. \(м. Харків, 28 жовтня 2016 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2016. – 426 с.](#)
- 9) [Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства : матеріали IV](#)

Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 листопада 2015 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2015. – 354 с.

10) Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення : матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2014. – 324 с.

11) Трудове законодавство: шляхи реформування : матеріали II Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2013. – 364 с.

12) Конституція України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

13) Кодекс законів про працю України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

14) Про Національну поліцію : закон України від 2 липня 2015 р. № 580-VIII // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 40-41, ст.379.

15) Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : закон України від 21 березня 1991 р. № 875-XII // Відомості Верховної Ради України. 1991. № 21. Ст. 252.

16) Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. 1999. № 45. Ст. 397.

17) Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: закон України 15.03.2022 р. № 2136-IX /// База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

18) Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 р. № 9.

Додаткова:

19) Андріїв В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: монографія / В.М. Андріїв. — Чернігів : Черніг. держ. ін.-т права, соц. технологій та праці, 2011. — 305 с.

20) Венедіктов С. В. Теоретико-правові засади сучасної концепції трудового правовідношення в Україні: монографія / С. В. Венедіктов. — Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2011. — 224 с.

21) Гончарук В.В. Правове регулювання змін умов праці працівників органів внутрішніх справ : [монографія] / Гончарук В.В. – Харків : Тимченко, 2011. – 206 с.

22) Коваленко О.О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору : монографія / О.О. Коваленко. – Х. : ХНАДУ, 2015. – 348 с.

- 23) Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія / В. Л. Костюк. — К. : Видавець Карпенко В. М., 2012. — 464 с.
- 24) Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія / Н. О. Мельничук. — К. : Хай-Тек Прес, 2012. — 340 с.
- 25) Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: монографія / А. М. Слюсар. — Х. : ФІНН, 2011. — 336 с.
- 26) 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.
- 27) Трудове право: підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. — Х. : Право, 2012. — 496 с.
- 28) Цесарський Ф. А. Еволюція поглядів на природу індивідуальних договорів про працю у правовій доктрині : монографія / Ф. А. Цесарський ; Ін-т законодавства Верховної Ради України. - Одеса : Фенікс, 2016. – 360 с.

Текст лекції

1. Поняття та особливості трудового договору

Трудовий договір є центральним правовим інститутом трудового права. Його важливість полягає, передусім, у тому, що виникнення та існування трудових правовідносин, які є ядром предмета трудового права, закон пов'язує з укладенням працівником і роботодавцем трудового договору.

Л. С. Таль у роботі «Нариси промислового робочого права» (1918 р.) зазначав, що характерні особливості трудового договору вбачаються в тому, що встановлюване ним відношення розраховано на тривале існування, що ним, за загальним правилом, робоча сила особи, яка зобов'язалась до роботи, значною мірою поглинається і спрямовується на здійснення чужих завдань і що, крім конкретних зобов'язань, встановлюваних договором, між сторонами виникає особливе відношення влади і підпорядкування¹.

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

¹ Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права. – М., 1918. – С. 97.

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).

2. Зміст трудового договору

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 передбачає наступні групи професій: 1) законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі); 2) професіонали; 3) фахівці; 4) технічні службовці; 5) працівники сфери торгівлі та послуг; 6) кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства; 7) кваліфіковані робітники з інструментом; 8) робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин; 9) найпростіші професії.

Посади державних службовців передбачені Законом України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. Так, ст. 6 Закону встановлює наступні категорії посад державної служби:

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

- 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; керівників та заступників керівників структурних підрозділів місцевих державних адміністрацій, апаратів місцевих державних адміністрацій, їх структурних підрозділів; 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;

– категорія "В" – інші посади державної служби, не віднесені до категорій "А" і "Б".

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 та соціально-побутових послуг.

Зокрема, випробування може бути обумовлене угодою сторін при укладенні трудового договору з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається.

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; осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; осіб, обраних на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю; осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців; осіб на тимчасові та сезонні роботи; внутрішньо переміщених осіб. Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством.

При укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

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. До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причини.

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. У разі встановлення роботодавцем невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі він має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні. Розірвання трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником в порядку, встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення.

3. Види трудового договору

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 змістом: контракт, трудовий договір з нефіксованим робочим часом, трудовий договір про надомну роботу, трудовий договір про дистанційну роботу, трудовий договір з тимчасовими працівниками, трудовий договір з сезонними працівниками, трудовий договір про роботу за сумісництвом, трудовий договір з молодими працівниками (спеціалістами).

Контракт, відповідно до ч. 3 ст. 21 КЗпП України, є особливою формою трудового договору, 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. Отже, національний законодавець розуміє контракт як форму трудового договору. Разом з тим у науці трудового права є усталене розуміння контракту як різновиду трудового договору.

Введення цього виду трудового договору у правозастосовну практику обумовлювалося бажанням завдяки йому забезпечити умови для виявлення ініціативності і самостійності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності і професійні навички та підвищити взаємну відповідальність сторін, правову і соціальну захищеність працівника.

Практика застосування контракту в Україні свідчить про встановлення на його підставі строкових трудових правовідносин. Наприклад, відповідно до ч. 2 ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII контракт про проходження служби в поліції укладається: 1) з особами молодшого складу поліції, які вперше прийняті на службу в поліції, – одноразово строком на два роки без права продовження; 2) з громадянами, які зараховані до вищого навчального закладу із специфічними умовами навчання,

який здійснює підготовку поліцейських, – на час навчання; 3) із заступниками керівників територіальних органів поліції в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, районах, містах, районах у містах, науково-дослідних установ, вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, та керівниками структурних підрозділів зазначених органів, закладів та установ – на термін три роки з правом продовження контракту на той самий термін; 4) із заступниками керівника поліції та керівниками територіальних органів поліції в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, науково-дослідних установ, ректорами (керівниками) вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, та прирівняних до них керівниками – строком на чотири роки з правом продовження контракту одноразово строком до чотирьох років; 5) з керівником поліції – строком на п'ять років з правом продовження контракту одноразово строком до п'яти років.

Про строковий характер контракту свідчить і обмеження сфери його застосування. Так, вже в першій редакції ч. 3 ст. 21 КЗпП (Закон УРСР «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» від 20 березня 1991 р. № 871-XII) було закріплено, що сфера застосування контракту визначається законодавством. У 1999 р. сфера застосування контракту була звужена до «визначеної законами» (Закон України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України» від 24 грудня 1999 р. 1356-XIV). Сьогодні тільки Верховна Рада України шляхом прийняття законів вправі визначати, з якими категоріями працівників слід укладати контракти.

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 КЗпП України. Відповідно до ст. 39-1 КЗпП України якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк. Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, вважаються такими, що укладені на невизначений строк, за винятком випадків, 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. 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 нефіксованим робочим часом. Це особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, передбачених цією статтею.

Роботодавець самостійно визначає необхідність та час залучення працівника до роботи, обсяг роботи та в передбачений трудовим договором строк погоджує з працівником режим роботи та тривалість робочого часу, необхідного для виконання відповідної роботи. При цьому повинні дотримуватися вимоги законодавства щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку.

Кількість трудових договорів з нефіксованим робочим часом у одного роботодавця не може перевищувати 10 відсотків загальної кількості трудових договорів, стороною яких є цей роботодавець.

Роботодавець (роботодавець - фізична особа), який використовує працю менше ніж 10 працівників, може укласти не більше одного трудового договору з нефіксованим робочим часом.

Трудовий договір з нефіксованим робочим часом повинен містити, зокрема, інформацію про:

- спосіб та мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи, який повинен бути достатнім для своєчасного початку виконання працівником своїх обов'язків;
- спосіб та максимальний строк повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи або про відмову від її виконання у випадках, передбачених частиною восьмою цієї статті;
- інтервали, під час яких від працівника можуть вимагати працювати (базові години та дні).

Примірна форма трудового договору з нефіксованим робочим часом затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

Кількість базових годин, під час яких від працівника можуть вимагати працювати, не може перевищувати 40 годин на тиждень, а кількість базових днів не може перевищувати 6 днів на тиждень.

Працівник має право відмовитися від виконання роботи, якщо роботодавець вимагає виконання роботи поза межами базових днів та годин або якщо йому було повідомлено про наявність роботи із порушенням мінімальних строків, визначених трудовим договором з нефіксованим робочим часом.

Відмова працівника від виконання роботи у базові дні та години є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності, крім випадків відмови у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю чи виконанням державних або громадських обов'язків, а також повідомленням роботодавцем

працівнику про наявність роботи із порушенням мінімальних строків, визначених трудовим договором з нефіксованим робочим часом.

Заробітна плата виплачується працівникові, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, за фактично відпрацьований час.

За відрядної системи оплати праці заробітна плата виплачується працівникові за фактично виконану роботу за встановленими у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом відрядними розцінками.

Мінімальна тривалість робочого часу працівника, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, протягом календарного місяця становить 32 години. Якщо працівник протягом календарного місяця виконував роботу менше 32 годин, йому повинна бути виплачена заробітна плата не менше ніж за 32 години робочого часу відповідно до умов оплати праці, визначених трудовим договором.

У разі ненадання роботодавцем роботи працівникові, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, заробітна плата за відрядної системи оплати праці протягом календарного місяця повинна бути виплачена працівникові у розмірі, не меншому за розмір заробітної плати працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, - за 32 години робочого часу.

У разі згоди працівника на залучення до роботи поза межами базових днів або годин його робота оплачується у розмірі, не меншому ніж передбачено умовами трудового договору, а у разі перевищення нормальної тривалості робочого часу - в порядку, передбаченому статтею 106 цього Кодексу.

Роботодавець не може забороняти або перешкоджати працівникові, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, виконувати роботу за трудовими договорами з іншими роботодавцями. Виконання роботи на умовах нефіксованого робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

У трудовому договорі з нефіксованим робочим часом можуть встановлюватися додаткові підстави для його припинення, які повинні бути пов'язані із здібностями чи поведінкою працівника або іншими причинами економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру.

Працівник, який відпрацював на умовах трудового договору з нефіксованим робочим часом понад 12 місяців, має право звертатися до роботодавця з вимогою укладення строкового або безстрокового трудового договору на умовах загальноновстановленого у роботодавця графіка роботи з відповідною оплатою праці.

За результатами розгляду зазначеної вимоги роботодавець зобов'язаний протягом 15 календарних днів з дня звернення працівника укласти з ним такий строковий або безстроковий трудовий договір або надати йому в письмовій формі обґрунтовану відповідь про відмову укласти такий трудовий договір.

У разі відмови роботодавця укласти такий строковий або безстроковий трудовий договір працівник має право повторно звертатися з відповідною

вимогою протягом усього строку дії трудового договору з нефіксованим робочим часом, але не раніше ніж через 90 днів з дня отримання відповіді роботодавця на попередню його вимогу.

Трудовий договір про надомну роботу. Надомна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця.

Типова форма трудового договору про надомну роботу затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

У разі запровадження надомної роботи робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з роботодавцем у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу. Рішення роботодавця про відмову в наданні згоди на зміну робочого місця з ініціативи працівника має бути обґрунтованим.

Працівник у разі неможливості виконання роботи на фіксованому робочому місці з незалежних від нього причин має право змінити робоче місце, за умови повідомлення роботодавця не менше ніж за три робочі дні до такої зміни у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу. У такому разі норми частини третьої цієї статті не застосовуються.

При виконанні роботи за трудовим договором про надомну роботу на працівників поширюється загальний режим роботи підприємства, установи, організації, якщо інше не передбачено трудовим договором. При цьому тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП України.

Виконання надомної роботи не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

Забезпечення засобами виробництва, матеріалами та інструментами, необхідними для виконання працівником надомної роботи, покладається на роботодавця, якщо інше не передбачено трудовим договором. Працівник, у разі використання своїх інструментів, має право на компенсацію відповідно до положень статті 125 КЗпП України.

На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру надомна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про надомну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його

прийняття, але до запровадження надомної роботи. У такому разі норми частини третьої статті 32 КЗпП України не застосовуються.

Роботодавець самостійно вирішує, в який спосіб доручати працівникові роботу і контролювати її виконання, та забезпечує достовірний облік виконаної роботи.

Надомна робота може бути запроваджена виключно для осіб, які мають практичні навички виконання певних робіт або можуть бути навчені таким навичкам.

Вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, можуть працювати на умовах надомної роботи, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби.

Трудовий договір про дистанційну роботу. Дистанційна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Типова форма трудового договору про дистанційну роботу затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

Укладення трудового договору про дистанційну роботу за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів забороняється.

У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому.

При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП України.

За погодженням між працівником і роботодавцем виконання дистанційної роботи може поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця. Особливості поєднання дистанційної роботи з роботою на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця встановлюються трудовим договором про дистанційну роботу.

Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу, розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-

технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат визначаються трудовим договором про дистанційну роботу.

У разі відсутності у трудовому договорі положення про забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами таке забезпечення покладається на роботодавця, який організовує встановлення та технічне обслуговування відповідних засобів, а також оплачує витрати, пов'язані з цим.

Працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу.

Працівник може вимагати від роботодавця тимчасове, строком до двох місяців, переведення на дистанційну роботу, якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації. При цьому роботодавець може відмовити працівнику в такому переведенні, якщо виконання дистанційної роботи не можливе, зважаючи на трудову функцію працівника, а також якщо працівник не навів фактів, які підтверджують, що дискримінація, сексуальне домагання чи інші форми насильства мали місце.

На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. У такому разі норми частини третьої статті 32 КЗпП України не застосовуються.

Вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, можуть працювати на умовах дистанційної роботи, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби.

Трудовий договір із 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. На відміну від сезонних робіт, списку тимчасових робіт не існує, тому тимчасових працівників можна приймати на

будь-які роботи, дотримуючись обмежень, передбачених КЗпП України.

Особливості правового регулювання трудових відносин 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 із 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. Так, сезонними роботами та сезонними галузями є: 1. Лісова промисловість і лісове господарство: добування живиці, барасу і ялинкової сірки; заготівля пнявого

осмолу; заготівля лика; лісокультурні роботи (підготовка ґрунту, посів і садіння лісу, догляд за лісовими культурами, робота в лісорозсадниках); лісозахисні і протипожежні роботи (боротьба з шкідниками і хворобами лісу, прокладання мінералізованих смуг, чергування на пожежних вишках, наземне пожежне патрулювання лісів); заготівля насіння; збирання і переробка харчових продуктів лісу; польові лісовпорядні роботи. 2. Торф'яна промисловість: болотяно-підготовчі роботи; добування, сушіння та збирання торфу; ремонт і обслуговування технологічного обладнання в польових умовах. 3. Сільське господарство: робота в овочівництві, садівництві, виноградарстві, буряківництві, хмелярстві, на вирощуванні і збиранні картоплі, тютюну, кормів, баштанних культур, лікарських рослин; робота на інкубаторно-птахівничих та міжгосподарських інкубаторних станціях. 4. Переробні галузі промисловості: робота на підприємствах переробки плодоовочевої продукції; робота на підприємствах цукрової галузі промисловості; первинне виноробство. 5. Санаторно-курортні заклади і заклади відпочинку: роботи, пов'язані з санаторно-курортним обслуговуванням хворих і відпочиваючих в санаторно-курортних закладах і закладах відпочинку. 6. Транспортно-дорожній комплекс: авіаційні роботи в сільському та лісовому господарствах.

Особливості правового регулювання трудових відносин 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, особам, уповноваженим на виконання функцій держави або місцевого самоврядування забороняється: 1) займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України; 2) входити до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку (крім випадків, коли особи здійснюють функції з управління акціями (частками, паями), що належать державі чи територіальній громаді, та представляють інтереси держави чи територіальної громади в раді (спостережній раді), ревізійній комісії господарської організації), якщо інше не передбачено Конституцією або

законами України (ст. 25 Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII). 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 правового 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 із 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, «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 р. № 2998-XII, «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 р. № 1556-VII. Так, відповідно до ст. 197 КЗпП України 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 у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

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.

Сьогодні в Україні відсутнє обов'язкове відпрацювання за направленням випускниками вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням. Це відповідає Конституції України в частині забезпечення конституційних прав громадян на працю, яка вільно ними обирається або на яку вони вільно погоджуються (ч. 1 ст. 43 Конституції України), на безоплатну вищу освіту в державних і комунальних навчальних закладах (ч. 4 ст. 53 Конституції України), а також забезпечення заборони використання примусової праці (ч. 3 ст. 43 Конституції України). Відповідно до ст. 64 Закону України «Про вищу освіту» випускники закладів вищої освіти вільні у виборі місця роботи, крім випадків, передбачених цим законом. Заклади вищої освіти не зобов'язані здійснювати працевлаштування випускників. Держава у співпраці з роботодавцями забезпечує створення умов для реалізації випускниками закладів вищої освіти права на працю, гарантує створення рівних можливостей для вибору місця роботи, виду трудової діяльності з урахуванням здобутої вищої освіти та суспільних потреб.

Випускники вищих військових навчальних закладів (закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання), військових інститутів як підрозділів закладів вищої освіти з числа військовослужбовців (осіб начальницького складу) направляються для подальшого проходження служби відповідно до законодавства. Випускникам вищих медичних і педагогічних навчальних закладів, які уклали угоду про відпрацювання не менше трьох років у сільській місцевості або селищах міського типу, держава відповідно до законодавства забезпечує безоплатне користування житлом з опаленням і освітленням у межах встановлених норм.

4. Укладення трудового договору

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. 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 використані 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 відповідно до рівня, визначеного Національною комісією зі стандартів державної мови. З огляду на вищезазначене претендент на посаду судді повинен надати відповідні документи на підтвердження наявності та відсутності вищезазначених обставин.

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, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом.

На вимогу особи, якій відмовлено в прийнятті на роботу, роботодавець зобов'язаний письмово повідомити про причину такої відмови, яка має відповідати частині першій цієї статті.

Будь-яке пряме або непряме обмеження трудових прав при укладенні, зміні та припиненні трудового договору не допускається.

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.

Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю. 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 прийняття 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. На підприємствах, в установах, організаціях державної форми власності порядок запровадження обмежень спільної роботи близьких родичів встановлюється законодавством (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.

Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

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.

5. Переведення та переміщення

Національне трудове законодавство базується на засадах стабільності трудових відносин та визначеності трудової функції. Так, ст. 23 КЗпП України визнає безстроковий трудовий договір основним трудовим договором в Україні, а ст. 31 КЗпП України передбачає, що роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

Разом з тим у процесі існування трудових відносин трапляються обставини як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру, коли виникає необхідність змінити трудову функцію працівника, його місце роботи, інші обов'язкові умови трудового договору. Розуміючи це, національний законодавець передбачив правила таких змін.

Передусім, мова йде про **переведення** на іншу роботу, що означає зміну умов трудового договору про місце роботи та/або трудову функцію. Так, відповідно до ч. 1 ст. 32 КЗпП України переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених законодавством. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 встановлює, що переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором (п. 31).

Переведення можна класифікувати за наступними підставами: 1) залежно від строку переведення: постійні та тимчасові; 2) залежно від місця переведення: переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві; переведення на роботу на інше підприємство в тій же місцевості; переведення в іншу місцевість хоча б разом з підприємством; 3) залежно від ініціатора переведення: переведення з ініціативи працівника; переведення з ініціативи роботодавця; переведення за ініціативою осіб, що не є стороною трудового договору.

Переведенню на іншу роботу присвячено три статті Кодексу законів про працю України, які входять у гл. III «Трудовий договір». Так, ст. 32 КЗпП України регулює постійні переведення та відмежовує їх від переміщення працівника, ст. 33 КЗпП України – тимчасові переведення працівника на іншу роботу, ст. 34 КЗпП України – тимчасове переведення на іншу роботу в разі простою.

Ініціатором переведення зазвичай є роботодавець, який, за загальним правилом, повинен отримати згоду працівника як на постійне, так і на тимчасове переведення (ч. 1 ст. 32 та ч. 1 ст. 33 КЗпП України). У трудовому законодавстві передбачені випадки, коли роботодавець вправі без згоди працівника перевести його на іншу роботу. Так, роботодавець може перевести працівника без його згоди, якщо переведення є тимчасовим (строком до одного місяця) за наявності до того ж причин екстраординарного характеру: відвернення або ліквідація наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій,

виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей (ч. 2 ст. 33 КЗпП України). Однак у зазначених випадках забороняється тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину з інвалідністю або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди.

У період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

Окремим випадком тимчасового переведення працівників за ініціативою роботодавця є простій, під яким розуміється зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами. У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця (ст. 34 КЗпП України).

З ініціативою щодо переведення може виступити і працівник. Роботодавець у цьому випадку може задовольнити або не задовольнити прохання працівника про переведення. Однак в окремих випадках трудове законодавство зобов'язує роботодавця задовольнити таке прохання працівника. Наприклад, роботодавець повинен за вимогою працівника, який потребує за станом здоров'я надання легшої роботи, перевести його на таку роботу відповідно до медичного висновку тимчасово або без обмеження строку (ч. 1. ст. 170 КЗпП України). Відповідно до ст. 178 КЗпП України вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, зі збереженням середнього заробітку за попередньою роботою. Жінки, які мають дітей віком до трьох років, у разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу зі збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.

Ініціатива щодо переведення може виходити і від осіб, що не є стороною трудового договору (медичні установи, батьки неповнолітнього працівника тощо).

Категорію «переведення на іншу роботу» слід відрізнити від дещо спорідненої категорії «переміщення на інше робоче місце». **Переміщення** відбувається без отримання згоди працівника та пов'язано з реалізацією роботодавцем своїх повноважень з організації та управління працею. Так,

відповідно до ч. 2 ст. 32 КЗпП України не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Забороняється переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

Отже, переведення пов'язано зі зміною місця роботи (підприємство, установа, організація) та/або трудової функції (професія, спеціальність, кваліфікація, посада), а при переміщенні місце роботи та трудова функція зберігаються, змінюється лише конкретний структурний підрозділ (відділ, цех тощо) та/або конкретне робоче місце (кабінет, верстат тощо).

Слід звернути увагу на те, що переміщення, яке не потребуватиме згоди працівника, матиме місце тоді, коли в трудовому договорі не буде зазначено конкретний підрозділ та/або конкретне робоче місце. Якщо у трудовому договорі при визначенні місця роботи працівника буде вказано відповідний структурний підрозділ підприємства, то доручення працівнику роботи в іншому підрозділі буде не переміщенням, а переведенням, яке буде потребувати згоди працівника. Те ж саме стосується і робочого місця. Наприклад, якщо у трудовому договорі буде вказана марка та номерний знак автомобіля, на якому буде працювати особа, то доручення їй роботи на іншому автомобілі слід вважати також переведенням, що потребує згоди працівника.

6. Зміна істотних умов праці

Трудове законодавство дозволяє роботодавцю одноособово змінювати працівникам істотні умови праці (системи та розміри оплати праці, пільги, режим роботи, встановлювати або скасовувати неповний робочий час, суміщення професій, змінювати розряди і найменування посад тощо) при продовженні ними роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою у випадку змін в організації виробництва і праці (ч. 3 ст. 32 КЗпП України).

Про зміну істотних умов праці працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за п. 6 ст. 36 КЗпП України.

У період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою статті 32 та статтею 103 Кодексу законів про працю України, здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов.

На обов'язковість наявності змін в організації виробництва і праці для можливості введення змін істотних умов праці звертає увагу Пленум Верховного Суду України, який у п. 31 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 відзначив, що якщо при розгляді трудового спору буде встановлено, що зміна істотних умов трудового договору проведена не у зв'язку зі зміною в організації виробництва і праці на

підприємстві, в установі, організації, то така зміна з урахуванням конкретних обставин може бути визнана судом неправомірною з покладенням на роботодавця обов'язку поновити працівникові попередні умови праці.

Виходячи з вищезазначеного категорія «зміни в організації виробництва і праці» має важливе значення, оскільки саме за наявності таких змін може бути запроваджена зміна істотних умов праці без згоди працівника. Відповідно до п. 10 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 під змінами в організації виробництва і праці розуміється раціоналізація робочих місць, введення нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадження передових методів, технологій тощо.

Як можна побачити, перелік заходів, які охоплюються категорією «зміни в організації виробництва і праці» не є вичерпним. Отже, роботодавець має можливість вільного розсуду у визначенні інших заходів як складових даної категорії.

7. Відсторонення від роботи

У трудовому праві поряд з категоріями «переведення на іншу роботу», «переміщення на інше робоче місце», «зміна істотних умов праці», «звільнення з роботи» вживається категорія «відсторонення від роботи». У Кодексі законів про працю України останній категорії присвячена лише одна стаття (ст. 46), яка розташована у гл. III «Трудовий договір» після статей, присвячених припиненню трудового договору.

Відсторонення від роботи – це тимчасове недопущення працівника до виконання трудових обов'язків з метою запобігання негативним наслідкам. Воно можливе лише за підставами, передбаченими законом. Відсторонення від роботи провадиться наказом (розпорядженням) роботодавця, який повинен бути доведений до відома відстороненого від роботи працівника.

Правила щодо відсторонення працівника від роботи містяться як у Кодексі законів про працю України, так і в інших нормативно-правових актах. Відповідно до ст. 46 КЗпП України відсторонення працівників від роботи роботодавцем допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством.

Вищенаведена норма свідчить про те, що відсторонення від роботи є правом, а не обов'язком роботодавця, а також визначає випадки, коли роботодавець може відсторонити працівника від роботи.

Разом з тим окремі акти національного законодавства передбачають обов'язок роботодавця відсторонити від роботи працівників за вищезазначених підстав. Так, обов'язкове відсторонення від роботи працівників у разі появи на роботі у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння передбачено наказом Державного комітету України по нагляду за охороною праці «Про затвердження Правил безпечної експлуатації електроустановок» від

6 жовтня 1997 р. № 257. Відповідно до п. 6.1.8 Правил керівник робіт зобов'язаний відсторонювати від роботи членів бригади, які перебувають у стані алкогольного або наркотичного сп'яніння. Аналогічне правило містить і наказ Держнаглядохоронпраці України «Про затвердження Правил безпечної експлуатації електроустановок споживачів» від 9 січня 1998 р. № 4 (п. 3.2.7).

Обов'язковість відсторонення від роботи у разі відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів встановлюють наступні нормативно-правові акти: закони України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII, «Про протидію захворюванню на туберкульоз» від 5 липня 2001 р. № 2586-III, «Про захист населення від інфекційних хвороб» від 6 квітня 2000 р. № 1645-III, «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» від 24 лютого 1994 р. № 4004-XII. Відповідно до ч. 2 ст. 17 Закону України «Про охорону праці» роботодавець зобов'язаний відсторонити працівника (віком до 21 року; зайнятого на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або такого, де є потреба у професійному доборі), який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, від роботи без збереження заробітної плати. Відповідно до ч. 7 ст. 9 Закону України «Про протидію захворюванню на туберкульоз» особи, які відмовилися пройти обов'язковий профілактичний медичний огляд на туберкульоз або ухиляються від його проходження у визначений законом строк, відсторонюються від роботи, учні і студенти (слухачі) – від відвідування навчальних та дитячих закладів, а студенти також від проходження виробничої практики на період до проходження такого огляду. Частина 7 ст. 21 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» передбачає, що особи, які відмовляються або ухиляються від проходження обов'язкових профілактичних медичних оглядів, відсторонюються від роботи, а неповнолітні, учні та студенти – від відвідування відповідних закладів. Відповідно до ч. 5 ст. 26 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» працівники, які без поважних причин не пройшли у встановлений термін обов'язковий медичний огляд у повному обсязі, від роботи відсторонюються.

Обов'язковість відсторонення від роботи у разі відмови або ухилення від навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони передбачає, зокрема, Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII та Кодекс цивільного захисту України від 2 жовтня 2012 р. № 5403-VI. Так, відповідно до ч. 6 ст. 18 Закону не допускаються до роботи працівники, у тому числі посадові особи, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці. Відповідно до ч. 6 ст. 40 Кодексу допуск до роботи осіб, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з питань цивільного захисту, зокрема з пожежної безпеки, забороняється.

Для окремих категорій працівників правила щодо відсторонення від роботи передбачають спеціальні нормативно-правові акти. Наприклад, відповідно до ст. 17 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15 березня 2018 р. № 2337-VIII відсторонення поліцейського від виконання службових обов'язків (посади) є тимчасовим заходом на час

проведення службового розслідування та може бути застосовано до поліцейського у разі, якщо обставини виявленого дисциплінарного проступку унеможливають виконання посадових (функціональних) обов'язків ним або іншим поліцейським, а також якщо виконання поліцейським посадових (функціональних) обов'язків перешкоджає встановленню обставин виявленого дисциплінарного проступку.

Оформляється відсторонення поліцейського від виконання службових обов'язків (посади) письмовим наказом керівника, до повноважень якого належить призначення на посаду та звільнення з посади поліцейського, та не може перевищувати строку, передбаченого для проведення службового розслідування або зазначеного в рішенні суду. Поліцейський має право ознайомитися та отримати копію наказу про відсторонення його від виконання службових обов'язків (посади).

Без видання письмового наказу керівника відсторонення поліцейського від виконання службових обов'язків (посади) допускається у разі появи на роботі у стані алкогольного сп'яніння або у стані, викликаному вживанням наркотичних або інших одурманюючих засобів, або під впливом лікарських препаратів, що знижують увагу та швидкість реакції, та відмови поліцейського від проходження в установленому порядку огляду на стан алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння або на вживання лікарських препаратів, що знижують увагу та швидкість реакції.

Відсторонення поліцейського від виконання службових обов'язків (посади) у разі вчинення ним корупційного правопорушення або правопорушення, пов'язаного з корупцією, здійснюється відповідно до Закону України «Про запобігання корупції». Поліцейський, якому повідомлено про підозру у вчиненні ним злочину у сфері службової діяльності, підлягає відстороненню від виконання службових обов'язків (посади) в порядку, визначеному законом.

На період відсторонення поліцейського від виконання службових обов'язків (посади) у поліцейського вилучається службове посвідчення, спеціальний нагрудний знак, табельна вогнепальна зброя та спеціальні засоби.

Під час відсторонення від виконання службових обов'язків (посади) поліцейський зобов'язаний перебувати на робочому місці, визначеному керівником, до повноважень якого належить призначення на посаду та звільнення з посади поліцейського, та сприяти проведенню службового розслідування.

8. Призупинення трудового договору

Призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціатииви однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану. У разі

прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Призупинення дії трудового договору не може бути прихованим покаранням і не застосовується до керівників та заступників керівників державних органів, а також посадових осіб місцевого самоврядування, які обіймають виборні посади.

Призупинення дії трудового договору оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, в якому, зокрема, зазначається інформація про причини призупинення, у тому числі про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки та спосіб обміну інформацією, строк призупинення дії трудового договору, кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові (за наявності), реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті) відповідних працівників, умови відновлення дії трудового договору.

Наказ (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами державних органів та органів місцевого самоврядування, роботодавець подає для погодження до військової адміністрації, яка здійснює свої повноваження на відповідній території (військові адміністрації населених пунктів та районні військові адміністрації, а за їх відсутності - обласні).

У разі незгоди працівника (працівників) із наказом (розпорядженням) роботодавця про призупинення дії трудового договору працівником або профспілкою за дорученням працівника (працівників) відповідний наказ (розпорядження) може бути оскаржений до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу, який, вивчивши зміст наказу (розпорядження) та підстави для його видання, за погодженням з військовою адміністрацією може внести роботодавцеві припис про скасування відповідного наказу (розпорядження) або про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом, що є обов'язковим до виконання роботодавцем протягом 14 календарних днів з дня отримання такого припису.

Приписи у разі оскарження наказу (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами, зазначеними в абзаці другому частини другої цієї статті, можуть бути внесені роботодавцеві за погодженням з військовою адміністрацією.

Припис центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну

політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу може бути оскаржений роботодавцем протягом 10 календарних днів у судовому порядку.

Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України.

9. 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, у 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 з інвалідністю 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 або роботодавця-фізичної особи на військову службу або направлення на альтернативну (невійськову) службу.

За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб - підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України

відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

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 унеможлиблює 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», 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.**

Пункт 1 ч. 1 ст. 26 Закону України «Про запобігання корупції» передбачає, що особам, уповноваженим на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, зазначеним у п. 1 ч. 1 ст. 3 цього Закону, які звільнилися або

іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, забороняється протягом року з дня припинення відповідної діяльності укладати трудові договори (контракти) з юридичними особами приватного права або фізичними особами - підприємцями, якщо особи уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування протягом року до дня припинення виконання функцій держави або місцевого самоврядування здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих юридичних осіб або фізичних осіб - підприємців.

У разі виявлення такого порушення Національне агентство з питань запобігання корупції звертається до суду для припинення трудового договору (контракту). 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.

Пункт 7-2 ст. 36 КЗпП України встановлює можливість звільнити працівника за **підставами, передбаченими Законом України «Про очищення влади»**. Очищення влади (люстрація) – це встановлена Законом України «Про очищення влади» або рішенням суду заборона окремим фізичним особам обіймати певні посади (перебувати на службі) крім виборних посад в органах державної влади та органах місцевого самоврядування. Очищення влади (люстрація) здійснюється з метою недопущення до участі в управлінні державними справами осіб, які своїми рішеннями, діями чи бездіяльністю здійснювали заходи (та/або сприяли їх здійсненню), спрямовані на узурпацію влади Президентом України Віктором Януковичем, підрив основ національної безпеки і оборони України або протиправне порушення прав і свобод людини.

Протягом десяти років з дня набрання чинності Законом України «Про очищення влади» посади, щодо яких здійснюється очищення влади (люстрація), не можуть обіймати особи, зазначені у частинах першій, другій, четвертій та восьмій статті 3 цього Закону, а також особи, які не подали у строк, визначений цим Законом, заяви, передбачені частиною першою статті 4 цього Закону. Особи, зазначені у частинах третій, п'ятій - сьомій статті 3 цього Закону, не можуть обіймати посади, щодо яких здійснюється очищення влади (люстрація), протягом п'яти років з дня набрання чинності відповідним рішенням суду.

Пункт 7-3 ст. 36 КЗпП України встановлює можливість звільнити працівника у зв'язку з **набранням законної сили рішенням суду про визнання необґрунтованими активів та їх стягнення в дохід держави стосовно особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у передбачених статтею 290 Цивільного процесуального кодексу України випадках**.

Пункт 8 ст. 36 КЗпП України передбачає можливість звільнити працівника за **підставами, передбаченими трудовим договором з нефіксованим робочим часом, 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).

Пункт 8-1 36 КЗпП України передбачає припинення трудового договору у зв'язку зі **смертю роботодавця-фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою.**

Пункт 8-2 36 КЗпП України передбачає припинення трудового договору у зв'язку зі **смертю працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим.**

Пункт 8-3 36 КЗпП України передбачає припинення трудового договору у зв'язку з **відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль.**

Пункт 9 ст. 36 КЗпП України встановлює можливість звільнити працівника **за підставами, передбаченими іншими законами.** Підстави припинення трудового договору з окремими категоріями працівників передбачаються в спеціальних нормативно-правових актах. Наприклад, звільнення зі служби в поліції відбувається за підставами, передбаченими ст. 77 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII. Так, поліцейський звільняється зі служби в поліції, а служба в поліції припиняється: 1) у зв'язку із закінченням строку контракту; 2) через хворобу - за рішенням медичної комісії про непридатність до служби в поліції; 3) за віком - у разі досягнення встановленого для нього цим Законом граничного віку перебування на службі в поліції; 4) у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів; 5) через службову невідповідність; 6) у зв'язку із реалізацією дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення зі служби, накладеного відповідно до Дисциплінарного статуту Національної поліції України; 7) за власним бажанням; 8) у зв'язку з переходом у встановленому порядку на роботу до інших міністерств і відомств (організацій); 9) у зв'язку з безпосереднім підпорядкуванням близькій особі; 10) у разі набрання законної сили рішенням суду щодо притягнення до відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією, або кримінального правопорушення; 11) у зв'язку з набуттям громадянства або підданства іншої держави.

8.1. 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 з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю І 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 з інвалідністю; догляду за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю І 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).

У зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури).

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.

8.2. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

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. Наведені правила не застосовуються до працівників, які вивільняються у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, пов'язаними з виконанням заходів під час мобілізації, на особливий період.

Державна служба зайнятості інформує працівників про роботу в тій самій чи іншій місцевості за їх професіями, спеціальностями, кваліфікаціями, а у разі їх відсутності - здійснює підбір іншої роботи з урахуванням індивідуальних побажань і суспільних потреб. У разі потреби особу може бути направлено, за її згодою, на професійну перепідготовку або підвищення кваліфікації відповідно до законодавства.

У разі якщо вивільнення є масовим відповідно до ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067-VI, роботодавець доводить до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників. 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.

При вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством. Так, ст. 42 Кодексу законів про працю України передбачає, що 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, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», а також особам, реабілітованим відповідно до Закону України «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років», із числа тих, яких було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув'язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу; 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, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу 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 дотримано 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.

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 небезпечне 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 встановив, 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-XII 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**. Зазначений пункт 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.

Пункт 11 ст. 40 КЗпП України підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця передбачає **встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваний роботі протягом строку випробування**. Під час випробування якщо роботодавцем встановлена невідповідність працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваний роботі трудовий договір з таким працівником розривається за п. 11 ст. 40 КЗпП України. Про таку невідповідність свідчить, передусім, неякісне виконання працівником робіт, передбачених трудовим договором.

Слід звернути увагу на таке загальне правило, яке стосується 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.

У період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у

документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.

Стаття 41 КЗпП України передбачає додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов. Так, відповідно до п. 1 ст. 41 КЗпП України додатковою підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є **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 встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах. 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, за будь-якою системою оплати праці (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 близькі особи – особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із суб'єктом, зазначеним у частині першій статті 3 цього Закону (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;

Стаття 27 Закону України «Про запобігання корупції» передбачає, що особи, зазначені у підпунктах "а", "в"- "з" пункту 1 частини першої статті 3 цього Закону, не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам.

У разі виникнення обставин, що порушують вищезазначені вимоги, відповідні особи, близькі їм особи вживають заходів щодо усунення таких обставин у п'ятнадцятиденний строк. Якщо в зазначений строк ці обставини добровільно не усунуто, відповідні особи або близькі їм особи в місячний строк з моменту виникнення обставин підлягають переведенню в установленому порядку на іншу посаду, що виключає пряме підпорядкування. У разі неможливості такого переведення особа, яка перебуває у підпорядкуванні, підлягає звільненню із займаної посади.

Пункт 4-1 ст. 41 КЗпП України додатковою підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця передбачає **наявність у працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, передбачений Законом України «Про запобігання корупції».**

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.

Пункт 6 ст. 41 КЗпП України додатковою підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця передбачає **неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.**

Частина 2 ст. 41 КЗпП України передбачає, що роботодавець з власної ініціативи зобов'язаний розірвати трудовий договір з посадовою особою в разі повторного порушення нею вимог законодавства у сфері ліцензування, з питань видачі документів дозвільного характеру або у сфері надання адміністративних послуг, передбачених статтями 166-10, 166-12, 188-44 Кодексу України про адміністративні правопорушення.

8.3. 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.

8.4. Порядок припинення трудового договору

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.

Вищезазначене не поширюється на розірвання трудового договору з прокурором, поліцейським і працівником Національної поліції, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України чи органу, що здійснює контроль за додержанням податкового законодавства.

Виборний орган первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, розглядає у п'ятнадцятиденний строк обґрунтоване письмове подання роботодавця про розірвання трудового договору з працівником. Подання роботодавця має розглядатися 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 п'ятнадцятиденного строку передбаченого на розгляд. 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 із 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 по справі, запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) і після її одержання або відмови виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) в дачі згоди на звільнення працівника розглядає спір по суті.

У період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

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 штрафів.