

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ
СПРАВ
КРЕМЕНЧУЦЬКИЙ ЛЬОТНИЙ КОЛЕДЖ**

**Циклова комісія економіки, соціально-гуманітарних та фундаментальних
дисциплін**

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

**з навчальної дисципліни «Правознавство»
вибіркових компонент освітньо-професійної програми першого
(бакалаврського) рівня вищої освіти
*Авіаційний транспорт***

272 Авіаційний транспорт (Оператор безпілотних літальних апаратів)

за темою № 3- Основи трудового права

Кременчук 2024

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 22.02.2024 №2

СХВАЛЕНО

Методичною радою
Кременчуцького льотного
коледжу Харківського
національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 17.01.2024 № 6

ПОГОДЖЕНО

Секцією науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол від 22.02.2024 №2

Розглянуто на засіданні циклової комісії соціально-гуманітарних дисциплін та фізичної підготовки, протокол від 05.01.2024 №14

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

Рецензенти:

1. Викладач Кременчуцького національного університету ім.М.Остроградського, к.пед.наук, доц., доцент кафедри психології, педагогіки та філософії Сошенко С.М.
2. Викладач циклової комісії соціально-гуманітарних дисциплін та фізичної підготовки Кременчуцького льотного коледжу ХНУВС, к.пед.н, викладач вищої категорії Кірюхіна М.В.

План лекції

1. Поняття, суб'єкти та джерела трудового права.
2. Трудовий договір: поняття та зміст.
3. Підстави розірвання трудового договору.

Рекомендована література

Основна:

1. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу / відп. ред. Н. М. Хуторян. – К. : Юрид. думка, 2008. – 304 с.
2. Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України : [монографія] / Є. В. Краснов. – О. : Фенікс, 2012. – 178 с.
3. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підруч. – [5-те вид., перероб. і доп.]. – К.: Знання, 2008. – 860с.
4. Курс порівняльного трудового права : підручник / Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. / За ред. А.Р. Мацюка. – Харків : НікаНова, 2012. – 979 с.
5. Трудове право: підручник /М.І.Іншин, В.І.Щербина, Д.І.Сіроха та ін.; за ред. проф.. М.І.Іншина та доц. В.І.Щербини. – Х.:Ніка Нова, 2012. – 560 с.
6. Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко т ін.; за ред. В.В. Жернакова. – Х.:Право, 2012. – 496 с.
7. Бартків А.Я. Особливості правового регулювання праці працівників, що працюють у фізичних осіб за трудовим договором: Автореф. дис. ...канд.юрид.наук: 12.00.05. / А.Я. Бартків – КНУ імені Тараса Шевченка, Київ, 2012. – 20 с.
8. Науково-практичний коментар законодавства України про працю /14-вид., допов. Та переробл. - К., Алерта; ЦУЛ, 2011 – 672 с.
9. Амелічева Л.П. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору: Автореф. дис. ...канд.юрид.наук: 12.00.05. / Л.П. Амелічева – НЮА України імені Ярослава Мудрого, Харків, 2008. – 20 с.
10. Бек У.П. Правове регулювання охорони праці в Україні: теоретичний аспект: Автореф. дис. канд. юрид. наук.: спец. 12.00.05.; НАНУ Ін-т держ. і права ім. В.М.Корецького. – Київ, 2013. – 15 с.
11. Охорона праці в галузі юриспруденції: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. /П.Д. Пилипенко, О.І. Жолнович, З.Я. Козак [та ін.]; за ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Ін. Юре, 2013. – 272 с.
12. Правове регулювання організації праці: навчальний посібник / М.І.Іншин, А.М. Соцький, В.І. Щербина – Харків: Диска плюс, 2013. – 448 с.

13. Чудовський В.І. Теоретичні засади правового регулювання забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці в Україні: Автореф. дис..... канд. юрид. наук.: спец. 12.00.05.; НАНУ Ін-т держ. і права ім. В.М.Корецького. – Київ, 2013. – 19 с.

Допоміжна:

1. Правознавство: Навч. посібник (Т. В. Варфоломієва, В. П. Пастухов, В. Ф. Пеньківський, О. М. Пацан. – К.: Знання – Прес, 2001. – с. 240-272.
2. Правознавство: Підручник: За ред. В. В. Копейчикова. 7-е вид. //ВВР, 2003. – с. 294-336.
3. Правознавство. Тести для перевірки знань./ С.І. Куксенко. – Черкаси, 2005. – с. 64-76.
4. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. – К.: Консул, 2000. – с. 7-58.
5. Трудове право України: Підручник /За ред. Н. Б. Болотної, Г. І. Чинишевої. – К.: т-во „Знання” КОО, 2001. – с. 13-61.
6. Давиденко Г. Зміни порядку розгляду індивідуальних трудових спорів // Право України. — 1992. — № 7.
7. 46. Давиденко Г. І. Розгляд судами спорів, пов'язаних з укладанням, зміною і припиненням трудового договору // Вісн. Верх.
8. Суду України. — 1997. — № 3.
9. 47. Єрмоєнко В. Призначення на посаду: актуальні питання теорії і практики // Право України. — 2000. — № 6.
10. 48. Жернаков В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права // Право України. — 2000. — № 7.
11. 49. Жернаков В. В. Сфера дії трудового права: історичні та методологічні аспекти. Правова держава. — К.: ІнЮре, 1998. — Вип

Інформаційні ресурси в Інтернеті:

1. <http://portal.rada.gov.ua/> – офіційний веб-сайт Верховної Ради України.
2. <http://www.ac-rada.gov.ua> – офіційний сайт Рахункової палати України.
3. <http://www.ccu.gov.ua> – офіційний сайт Конституційного Суду України.
4. <http://www.kmu.gov.ua/control/> – єдиний веб-портал органів виконавчої влади України.
5. <http://www.ombudsman.kiev.ua> – офіційний сайт Уповноваженого Верховної Ради України.

Текст лекції

1. Поняття, суб'єкти та джерела трудового права.

Трудове право - це система правових норм, що регулюють сукупність трудових відносин працівників з роботодавцями та встановлюють права й обов'язки в галузі праці на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності та відповідальність у разі їх порушення.

Предмет трудового права — це основа, база, з огляду на яку постає

потреба з'ясувати взаємозв'язок працівників з роботодавцями з приводу праці, причому не всякої праці, а тільки тієї, що пов'язана з її суспільною організацією або впливає з неї, створюючи відповідний комплекс, де трудові відносини є головними.

До методів правового регулювання праці — невід'ємної другої складової трудового права як самостійної галузі у складі цілісної системи національного права України — належать договірний порядок виникнення трудових відносин, рівноправність сторін трудового договору з підпорядкуванням їх у процесі праці правилам внутрішнього трудового розпорядку специфічний правовий спосіб захисту трудових прав сторін трудового договору як органом трудового колективу (комісією з трудових спорів), так і державним органом (судом), участь працівників у правовому регулюванні праці через своїх представників, профспілки, трудові колективи.

Трудове право поділяється на дві групи. Перша — загальна частина, до якої входять такі інститути: поняття і предмет трудового права; основні принципи трудового права; джерела трудового права; суб'єкти трудового права; трудові правовідносини; колективний договір; правова організація працевлаштування працівників.

Друга група утворює особливу частину трудового права, до якої входять: трудовий договір; робочий час і час відпочинку; оплата праці; трудова дисципліна; матеріальна відповідальність; охорона праці; поєднання роботи з навчанням; нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю; трудові спори.

Можливість бути **суб'єктом трудового права** обумовлена наявністю трудової правосдатності й трудової дієздатності.

У трудовому праві працівник володіє єдиною правосуб'єктністю і в повному обсязі — з досягненням 16-річного віку, а в окремих передбачених законом випадках — 15 і 14-річного віку (за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює).

Головним суб'єктом трудового права є працівники, їх правовий статус переважно єдиний для всіх працівників, де б вони не працювали. Винятком є лише три категорії працівників: жінки, неповнолітні й працівники із зниженою працездатністю (інваліди, пенсіонери, ветерани праці).

Важливим суб'єктом трудового права є власник або уповноважений ним орган — роботодавці будь-якої форми власності, дозволеної чинним законодавством України.

Трудовий колектив як суб'єкт трудового права має реальний вплив на державних і колективних підприємствах.

Важлива роль у регулюванні трудових відносин належить також

профспілкам як суб'єктам трудового права.

Отже, до суб'єктів трудового права належать: працівники, роботодавці, трудові колективи та профспілки.

Джерела трудового права — це різноманітні нормативні акти органів державної влади та управління, що регулюють трудові відносини.

Джерела трудового права класифікують за різними критеріями. За характером прийняття вони поділяються на:

- Акти прийняті державними органами
- Акти прийняті за згодою між працівником та власником чи уповноваженим ним органом.
- Акти прийняті органами міжнародного регулювання праці.

За масштабами дії джерела права поділяються на:

- Загальні: (Конституція України, Кодекс законів про працю, Закони України, Постанови Кабінету Міністрів, Укази Президента та інші
- Локальні правові акти: колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку.

Серед основних джерел трудового права слід виділити Конституцію України та Кодекс

законів про працю України (КЗпП від 10 грудня 1971 р.)

У статті 43 Конституції закріплений принцип свободи праці. «Кожний має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.» В цій же статті говориться про заборону примусової праці. "Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова та альтернативна служба».

2. Трудовий договір: поняття та зміст.

Трудовий договір - це угода між працівником та роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

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.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому зазначені 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. Сфера застосування контракту визначається законами України.

Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і

майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається.

Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України.

Правила укладення трудового договору передбачають подання працівником відповідних документів:

- 1) трудової книжки;
- 2) паспорта або довідки за місцем проживання;
- 3) документа про освіту (диплома);
- 4) інших документів, подання яких передбачене чинним законодавством.

Наприклад, диплом про освіту обов'язковий, коли приймають на роботу лікаря, викладача вищого навчального закладу та ін.

Довідку про медичний огляд обов'язково подають:

- 1) неповнолітні працівники;
- 2) працівники, які приймаються на роботу на підприємства зі шкідливими, важкими чи небезпечними умовами праці;
- 3) працівники харчової промисловості, підприємств водопостачання, дитячих установ тощо.

Укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу.

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

ПОРЯДОК УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Для того щоб переконатись у тому, що Вас дійсно прийняли на роботу, потрібно перевірити чи відбулися необхідні процедури, які умовно можна розділити на наступні стадії:

1. Подання працівником заяви про прийняття на роботу, а також документів, подання яких передбачено законодавством про працю. Дана стадія цілком залежить від працівника

2. Укладення трудового договору (досягнення угоди щодо основних і додаткових умов трудового договору). Слід розуміти що трудовий договір може укладатися як в усній так і в письмовій формі, в будь якому випадку власник повинен видати наказ про прийняття на роботу, в якому мають бути зафіксовані істотні умови договору, щодо яких було досягнуто згоди.

3. Зарахування працівника на роботу, що оформляється наказом чи розпорядженням роботодавця. Наказ (розпорядження) — це документ, яким оформляється укладення трудового договору, необхідний для занесення працівника до списків особового складу підприємства, установи, організації, нарахування йому заробітної плати тощо. Наказ розпорядження про прийняття працівника на роботу не є письмовою формою укладеного

трудового договору; це — правове оформлення досягнутої угоди між сторонами щодо укладення трудового договору. На підставі наказу (розпорядження) про прийняття працівника на роботу вноситься запис до трудової книжки працівника. Крім того трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи особою, яка має право прийому на роботу.

4. Ознайомлення працівника, під розписку, з наказом (розпорядженням) про прийняття його на роботу, а також внесення до трудової книжки працівника запису про його прийняття на роботу та ознайомлення під розписку в особовій картці.

Зверніть особливу увагу на цю процедуру, якщо вона не відбулась - немає жодних гарантій що Вас офіційно прийнято на роботу. Практика свідчить, що іноді роботодавці під різними приводами не ознайомлюють працівників з наказами та записами в трудовій книжці та зараховують на роботу значно пізніше дати, з якої працівник фактично розпочав виконувати роботу. Також необхідно перевірити зміст запису в трудовій книжці - чи відповідає робота (посада) тій, про яку досягнуто домовленості.

Працівникам, які стають на роботу вперше, трудова книжка оформляється не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу. До трудової книжки заносяться відомості про роботу, заохочення та нагороди за успіхи в роботі на підприємстві, в установі, організації; відомості про стягнення до неї не заносяться.

Трудовий договір може бути:

- 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;
- 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
- 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути поновлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами. Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. **Додержання письмової форми є обов'язковим:**

- 1) при організованому наборі працівників;
 - 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
 - 3) при укладенні контракту;
 - 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;
 - 5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 Кодексу);
 - 6) при укладенні трудового договору з фізичною особою;
 - 7) в інших випадках, передбачених законодавством 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.

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

У разі укладення трудового договору між працівником і фізичною особою фізична особа повинна у тижневий строк з моменту фактичного допущення працівника до роботи зареєструвати укладений у письмовій формі трудовий договір у державній службі зайнятості за місцем свого проживання у порядку, визначеному Міністерством праці та соціальної політики України.

При укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, прописку та документи, подання яких не передбачено законодавством.

При укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін **випробування** з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу.

В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю.

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 комітетом профспілки, - **шести місяців**. Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати **одного місяця**.

Коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах.

Якщо протягом строку випробування встановлено невідповідність працівника роботі, на яку його прийнято, власник або уповноважений ним орган протягом цього строку вправі розірвати трудовий договір. Розірвання трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником в порядку, встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення.

Чинне законодавство України про працю передбачає випадки, коли під час прийняття працівника на роботу випробування не встановлюється. До таких працівників належать:

- 1) неповнолітні працівники;
- 2) молоді робітники після закінчення професійних навчально-виховних закладів;
- 3) молоді фахівці після закінчення вищих навчальних закладів;
- 4) особи, звільнені в запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби;
- 5) інваліди, направлені на роботу за рекомендацією медико-соціальної експертизи;
- 6) особи, які змінюють роботу у зв'язку з переїздом в іншу місцевість або з переходом на інше підприємство та в інших передбачених

законодавством випадках.

Власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи не обумовленої трудовим договором.

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 у статті 33 Кодексу та в інших випадках, передбачених законодавством.

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. Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається лише за його згодою.

Власник або уповноважений ним орган має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.

У випадках, зазначених у частині другій цієї статті, забороняється тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди.

Простій - це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною 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.

3. Підстави розірвання трудового договору є (ст.36 КЗпП України):

- 1) угода сторін;
- 2) закінчення строку, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;
- 3) призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу;
- 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу;
- 5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;
- 6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;
- 7) набрання законної сили вирокom суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;
- 7-1) набрання законної сили судовим рішенням, відповідно до якого працівника притягнуто до відповідальності за корупційне правопорушення;
- 8) з підстав, передбачених контрактом.

В яких випадках може бути розірваний безстроковий трудовий договір, укладений на невизначений строк з ініціативи працівника?

Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу:

- переїзд на нове місце проживання;
 - переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість;
- вступ до навчального закладу;
- неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком;

- вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом
- догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи;

вихід на пенсію;

- прийняття на роботу за конкурсом,
- а також з інших поважних причин власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган 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.

Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

Правом на розірвання трудового договору з попередженням за два тижні наділені лише ті працівники, які уклали трудовий договір на невизначений термін. Бажання працівника звільнитися за своєю ініціативою свідчить про добровільне волевиявлення, тобто воно має бути усвідомленим, а не результатом дії з боку власника або уповноваженого ним органу (наприклад, в стані крайнього збудження, викликаного необґрунтованими вимогами власника або уповноваженого ним органу (наприклад, в стані крайнього збудження, викликаного необґрунтованими вимогами власника або уповноваженого ним органу, і тому подібне). Якщо працівник подав заяву у зв'язку з погрозами з боку власника або уповноваженого ним органу, то суд повинен визнати таке звільнення незаконним.

Розірвати трудовий договір за своєю ініціативою в порядку, може будь-який працівник незалежно від того, яку посаду він обіймає. Розірвання трудового договору, ув'язненого на невизначений термін, за ініціативою працівника може бути здійснено лише на підставі його письмової заяви. Жодні інші докази бажання працівника розірвати трудовий договір за своєю ініціативою не приймаються. Працівник не зобов'язаний викладати причини, що спонукали його подати заяву про звільнення за власним бажанням. Проте вказівку причини мають значення у випадку, якщо у працівника є право і бажання припинити трудовий договір в строк, менший двох тижнів. Так в разі наявності у працівника поважної причини власник або уповноважений їм орган зобов'язаний розірвати трудовий договір в строк, про яке він просить (навіть наймінімальніший термін, наприклад один день). До поважних причин відносяться: переїзд на нове місце проживання; переведення одне з подружжя в іншу місцевість; вступ в учбовий заклад;

неможливість мешкання в даній місцевості; вагітність; догляд за дітьми до досягнення ним чотирнадцятилітнього віку або за дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї або інвалідом першої групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також інші причини. Власник також зобов'язаний звільнити працівника за власним бажанням в строк, який визначив сам працівник, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю або умови колективного або трудового договору по цих питаннях. Термін запобігання працівником власника або уповноваженого ним органу обчислюється з наступного дня після подачі заяви. Якщо останній день терміну доводиться на неробочий день, то вдень закінчення терміну вважається найближчий робочий день. Метою запобігання є надання можливості власникові або уповноваженому ним органу знайти заміну на місце того, що звільняється за власним бажанням. Працівник, що попередив власника або уповноважений ним орган про розірвання трудового договору, має право до закінчення терміну запобігання відкликати свою заяву, і звільнення у такому разі не проводиться, окрім випадків, якщо на його місце запрошений інший працівник, якому відповідно до закону не може бути відмовлено в укладенні трудового договору (наприклад, в порядку переведення). Якщо після закінчення встановленого терміну запобігання трудовий договір не був розірваний і працівник не наполягає на звільненні, дія трудового договору вважається продовженою на невизначений термін. В тому випадку, якщо працівник самостійно до закінчення встановленого терміну залишив роботу, то це розглядається як прогул без поважної причини. В разі невиконання власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, умов колективного і трудового договору, працівник може на свій розсуд встановити термін розірвання трудового договору.

Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника

Строковий трудовий договір (пункти 2 і 3 статті 23 КЗпПУ) підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених частиною першою статті 38 цього Кодексу.

В разі висновку працівником термінового трудового договору, у нього виникають додаткові зобов'язання порівняно до безстрокового трудового договору. Так, він повинен або пропрацювати певний термін, або виконати певну роботу. І для того, щоб терміновий трудовий договір мав практичне значення, законодавець встановив, що він може розриватися лише в певних випадках. До таких випадків відносяться:

- хвороба або інвалідність працівника, що перешкоджають продовженню ним роботи згідно з трудовим договором;
- порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору;

- інші поважні причини, передбачені ч. 1 ст. 38 КЗпПУ.

При розірванні строкового трудового договору термін попередження власникові або уповноваженому ним органу про майбутнє звільнення законом не встановлений. Трудові стосунки повинні припинити в строк, про яке просить працівник. Проте працівник не має права припинити роботу без відповідного дозволу керівника підприємства, установи або організації, оскільки це розглядається як порушення трудової дисципліни.

Відмова власника або уповноваженого ним органу в задоволенні заяви працівника про розірвання трудового договору по причинах, передбачених в цій статті може бути оскаржений в комісії з трудових спор, або безпосередньо в суді. При задоволенні вимог працівника трудовий договір вважається розірваним з моменту вступу до законної сили рішення або зазначеного в рішенні терміну, і з того часу з працівником виробляється повний розрахунок.

Розірвання строкового трудового договору з ініціативи власника.

Розірвання трудового договору за ініціативою власника або уповноваженого ним органу. Трудовий договір, укладений на невизначений термін, а також строковий трудовий договір до закінчення терміну його дії можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках:

- змін в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідації, реорганізації (банкротства) або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;
- невідповідності працівника посади, що виявилася, або виконуваній роботі унаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджають продовженню даної роботи;
- систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного або суспільного стягнення; прогулу (у тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;
- нез'явлення на роботу протягом більше чотирьох місяців підряд унаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологам, якщо законодавством не встановлений триваліший термін збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, що втратили працездатність
- у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;
- відновлення на роботі працівника, що раніше виконував цю роботу;
- появи на роботі в нетверезому стані, в стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
- здійснення за місцем роботи розкрадання (у тому числі дрібного) майна власника, встановленого

вищою інстанцією, що вступив в законну силу, або постановою органу, в компетенцію якого входить накладення адміністративного стягнення або вживання заходів суспільної дії.

Звільнення по підставах, вказаних в пунктах 1, 2 і 6, допускається, якщо неможливо перевести працівника, з його згоди, на іншу роботу.

Не допускається звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (окрім звільнення по пункту 5), а також в період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

На відміну від працівника, власник може розірвати трудовий договір, укладений на невизначений термін, лише за наявності підстав, вказаних в законодавстві. Додаткові підстави, що передбачають право власника звільнити працівника, можуть бути встановлені лише контрактом.

Останнім часом в Україні дуже часто застосовується вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією (банкрутством) або перепрофілюванням підприємства, установи, організації, скороченням чисельності штату працівників. У всіх цих випадках трудовий договір може бути припинений на підставі п. 1 ст. 40 КЗпПУ лише при скороченні чисельності або штату працівників, тобто кількісних змінах в меншу сторону в складі працівників по посадах, спеціальностях, кваліфікації, професіях. У відповідності с п. 19 постанов Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових суперечок» власник або уповноважений їм орган має право в межах однорідних професій виробляти перестановку працівників і переводити більш кваліфікованих працівників, посади яких скорочені, з їх згоди, на інші посади, звільнивши з них менш кваліфікованих працівників. Якщо ж це право не було використане, суд не повинен обговорювати питання про доцільність такої перестановки.

Одним з видів змін в організації виробництва і праці є ліквідація підприємства (п. 1 ст. 40 КЗпПУ). Ліквідація — це припинення юридичної особи, як суб'єкта права, без правонаступництва. Реорганізація — це виникнення на основі дійової юридичної особи одного або декількох нових юридичних осіб, як суб'єктів права. В разі реорганізації юридичної особи всі його права і обов'язки переходять до правонаступника. Законодавство визначає наступні 5 способів реорганізації: злиття, приєднання, розділення, виділення і перетворення.

Хоча з п. 1 ст. 40 КЗпПУ виходить, що реорганізація і перепрофілювання дають підстави власникові для розірвання трудового договору, проте це не так. При реорганізації і перепрофілюванні дія трудових договорів працівників продовжується. Це витікає з ч. 1 ст. 36 КЗпПУ. Пленум Верховного Суду України роз'яснив, що і при перепрофілюванні підприємств, установ, організацій розірвання трудового договору з працівниками допускається лише при скороченні штату або чисельності працівників.

Тобто підставою для припинення трудового договору є не сама

реорганізація або перепрофілювання, а наступні за ними скорочення чисельності або штат працівників.

У відповідності с п. 1 ст. 14 Закону «Про підприємства в Україні» власник або уповноважений ним орган має право визначати штат і чисельність працівників. І якщо суд розглядає суперечка про відновлення працівника на роботі, то він зобов'язаний перевірити наявність підстав для звільнення (чи мало місце скорочення штату або чисельності працівників). Проте він не може ставити питання про доцільність скорочення чисельності або штату працівників, оскільки власник, користуючись правом самостійної господарської ініціативи, має право на свій розсуд приймати такі рішення.

Розірвання трудового договору за ініціативою власника або уповноваженого ним органу можливо і при виявленні невідповідності працівника посади або виконуваний роботі унаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджають продовженню даної роботи. Невідповідністю виконуваний роботі вважається нездатність унаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я належним чином виконувати доручену роботу.

Потрібно відмітити, що підставою для розірвання трудового договору є якраз виявлена невідповідність. Якщо власник або уповноважений ним орган, приймаючи на роботу працівника, знав, що у нього немає документа про освіту або досвіду трудової діяльності, передбачених кваліфікаційними характеристиками, то, за загальним правилом, він не може звільнити працівника по цих підставах, оскільки вони не були виявлені в процесі праці, про них власник знав спочатку. Під виявленим невідповідністю слід розуміти неякісне виконання робіт, неналежне виконання трудових обов'язків унаслідок недостатньої кваліфікації.

Для виконання окремих видів робіт законодавством передбачена обов'язкова наявність документа про освіту і привласнення кваліфікації, про проходження перевірки знань, про допуск до роботи і тому подібне (наприклад, адвоката, водія, лікарки). У таких випадках відсутність у працівника документа про освіту служить підставою для звільнення по мотиву невідповідності посади.

Невідповідність посади або виконуваний роботі унаслідок недостатньої кваліфікації може бути підставою для звільнення певного працівника лише тоді, коли власник або уповноважений їм орган має фактичні докази того, що саме тому він не може належним чином виконувати покладені на нього обов'язки, і якщо працівника, з його згоди, не можна перекласти на іншу роботу.

Одним з ефективних способів перевірки відповідності працівників посаді або виконуваний роботі є періодична атестація. Керівник підприємства на підставі вирішення атестаційної комісії має право перевести працівника, який за результатами атестації визнаний не відповідним посаді, з його згоди, на іншу роботу. Якщо переведення неможливе, то керівник в строк не більше двох місяців з дня атестації може розірвати трудовий договір з працівником по п. 2 ст. 40 КЗпПУ.

У відповідності с п. 21 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових суперечок» виводи атестаційної комісії носять рекомендаційний характер і підлягають оцінці в сукупності з іншими доказами у справі.

Розірвання трудового договору унаслідок незадовільного стану здоров'я, як правило, допускається лише при стійкій втраті працездатності. Часткова її втрата сама по собі не може бути підставою для звільнення по невідповідності посади або виконуваній роботі, якщо працівник виконує належним чином свої трудові обов'язки і дана робота за станом здоров'я йому не протипоказана.

Виведення власника або уповноваженого ним органу про невідповідність виконуваній роботі повинен ґрунтуватися на таких об'єктивних даних, як висновок лікарсько-консультаційної комісії (ЛКК) або медико-соціальної експертної комісії (МСЕК).

Звільнення за станом здоров'я допускається лише в тому випадку, якщо власник або уповноважений ним орган не можуть забезпечити такого працівника легшою роботою (ч. 2 ст. 40 і ст. 170 Кодексу законів про працю).

Пункт 3 ст. 40 КЗпПУ надає власникові можливість розірвати трудовий договір в разі систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до нього раніше застосовувалися заходи дисциплінарного або суспільного стягнення.

Таке звільнення виробляється за певних умов:

1) працівник не виконує або неналежним чином виконує свої трудові обов'язки, витікаючі з трудового договору, правил внутрішнього трудового розпорядку;

2) невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків здійснене без поважних причин (умисне або по необережності);

3) невиконання або неналежного виконання має бути систематичним. Що систематично порушують трудову дисципліну признаються працівники, що мали дисциплінарне або суспільне стягнення за порушення трудової дисципліни і порушили її знову протягом року з дня вживання стягнення за перше порушення. Дисциплінарні і суспільні стягнення погашаються, якщо протягом року після їх вживання працівник не порушив дисципліну знову (ст. 151 КЗпПУ);

4) накладення дисциплінарного стягнення допускається лише протягом місяця з моменту виявлення провини. Ст. 147 КЗпПУ України передбачає лише одне дисциплінарне стягнення — вимова, — значення, що має, для звільнення по п. 3 ст. 40 КЗпПУ України. Проте законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників і інші дисциплінарні стягнення.

Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийому на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника. На працівників, що несуть дисциплінарну відповідальність по статутах, положеннях і інших актах законодавства про

дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також вищестоящими органами. Працівники, що обіймають виборні посади, можуть бути звільнені лише за рішенням органу, що вибрав їх.

До прийняття дисциплінарного стягнення власник або уповноважений їм орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення. При обранні вигляду стягнення власник або уповноважений їм орган повинен враховувати міру тягара досконалої провини і заподіяну ним шкоду, обставини, при яких здійснена провина, і попередню роботу працівника. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку в триденний термін. Для розірвання трудового договору по п. 1 ст. 40 КЗпП України потрібний попередня згода профспілкового органу.

Звільнення за прогул без поважних причин передбачено п. 4 ст. 40 КЗпПУ. Під прогулом слід розуміти відсутність працівника без поважних причин на роботі протягом всього дня, а також більше трьох годин підряд або сумарно протягом робочого дня.

Якщо йдеться про прогулі, то мається на увазі відсутність працівника не на робочому місці, а на роботі. Якщо ж працівник знаходиться на території підприємства, але відсутній на робочому місці, то це не прогул, а порушення правил трудової дисципліни. Законодавство не встановлює якогось загального переліку поважних причин відсутності на роботі, тому це питання вирішується безпосередньо власником або уповноваженим ним органом у кожному окремому випадку, виходячи з конкретних ситуацій. Зрозуміло, що це мають бути істотні обставини, які перешкоджають явці на роботу і не можуть бути усунені самим працівником. Безперечно, що стихійне лихо, хвороба працівника, догляд за хворим членом сім'ї, нерегулярна робота транспорту (аварії, запізнення і так далі), виконання громадянського обов'язку і так далі — причини шанобливі. Кожна з них має бути підтверджена відповідними документами (довідками) або свідченнями свідків.

Не вважається прогулом відмова від роботи, на яку працівник був переведений власником або уповноваженим ним органом з порушенням трудового законодавства. Не допускається звільнення після закінчення одного місяця з дня виявлення прогулу і пізніше за шість місяців з дня його здійснення. Якщо за прогул на працівника вже було накладено стягнення, то його звільнення за цей прогул не допускається. Для звільнення за прогул потрібна попередня згода профспілкового органу (ст. 43 КЗпП України), а для виборних працівників ще і вирішення органу, що їх вибрав.

Нез'явлення на роботу більше чотирьох місяців підряд унаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологам, також є підставою для розірвання трудового договору (п. 5 ст. 40 КЗпПУ).

Підставою для розірвання трудового договору є лише безперервна непрацездатність, що продовжується протягом чотирьох місяців підряд. Підсумовування окремих періодів хвороби, що чергувалися з виходом на роботу, не допускається.

Працівник не може бути звільнений в тому випадку, якщо він вже видужав і приступив до виконання своїх обов'язків, хоча до цього тимчасова непрацездатність тривала понад чотири місяці.

За хворими туберкульозом робоче місце зберігається протягом 12 місяців, а за працівниками, що отримали трудове каліцтво або професійне захворювання, місце (посада) зберігається на весь час відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

Звільнення по п. 5 ст. 40 вимагає обов'язкової попередньої згоди профспілкового органу. Як і по інших підставах, звільнення по вказаному пункту є лише правом власника або уповноваженого ним органу, а не обов'язком. Тому, якщо невихід по хворобі цього працівника не порушує нормального ходу роботи виробництва, то практика йде по тій дорозі, що звільнити його у зв'язку з відсутністю більше чотирьох місяців підряд не можна.

Пункт 6 ст. 40 КЗпПУ передбачає звільнення працівника в разі відновлення на роботі в передбаченому законом порядку працівника, що раніше виконував цю роботу. Розірвання трудового договору по цій підставі може мати місце: в разі відновлення раніше звільненого працівника на колишню роботу за рішенням суду, комісії з трудових спор або самим власником; в разі повернення на роботу особи, покликаній на військову службу і звільненої в запас не пізніше за три місяці з дня призову, не рахуючи часу, необхідного для проїзду до місця проживання - повернення реабілітованих.

Громадянин, звільнений з роботи у зв'язку з незаконним засудженням, має бути відновлений на попередній роботі на підставі ст. 6 Закону «Про порядок відшкодування збитку, заподіяного громадянинові незаконними діями органів дізнання, попереднього слідства, прокуратури і суду». Верховний Суд України вважає за неможливе відновлення працівника не лише в разі ліквідації підприємства, установи, скорочення посади, а і за наявності інших причин, які перешкоджають відновленню працівника, наприклад заняття посади працівником, який не може бути звільнений. У такому разі суд відповідає відмовою в позові про відновлення на роботі, а працевлаштування здійснюється державною службою зайнятості.

Якщо такий громадянин звернувся в державну службу зайнятості не пізніше тримісячного терміну з моменту набирання чинності виправдувального вироку або винесення постанови (визначення) про припинення кримінальної справи за відсутністю події злочину, відсутністю в діянні складу злочину або не доведеністю участі звинуваченого в здійсненні злочину, то йому в місячний термін надається відповідна робота.

Пункт 6 ст. 40 КЗпПУ не застосовується, якщо йдеться про поверненні раніше вибулого працівника в своє місце роботи. Йому надається колишня або рівноцінна робота, але не колишнє робоче місце. Звільнення по цій підставі допускається, якщо працівника неможливо з його згоди перекласти на іншу роботу.

Пункт 7 ст.40 КЗпПУ передбачає така підстава звільнення, як поява

працівника на роботі в нетверезому стані, в стані наркотичного або токсичного сп'яніння. Поява працівника на роботі в нетверезому стані, в стані наркотичного або токсичного сп'яніння є підставою для звільнення незалежно від того, коли це мало місце, — на початку, в середині, або в кінці робочого дня.

Такий стан працівника може бути підтверджене як медичним висновком, так і іншими видами доказів, допустимими з точки зору цивільно-процесуального законодавства. Це можуть бути акти в довільній формі, в яких наголошуються зовнішні ознаки нетверезого стану (різкий запах алкоголю, незв'язна, нечітка мова і тому подібне). Бажано, щоб такий акт підписало декілька свідків. Це може бути власне визнання працівника письмово.

Підставою для звільнення працівника є поява працівника в нетверезому стані, в стані наркотичного або токсичного сп'яніння на робочому місці в робочий час. Не може бути підставою для звільнення працівника поява в нетверезому перебуванні на робочому місці у вільний від роботи час, у вихідний день, під час відпустки і тому подібне.

Але для працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність по статутах про дисципліну (підприємства зв'язку, залізничного транспорту та інші), порушенням трудової дисципліни вважається також поява в нетверезому перебуванні, стані наркотичного або токсичного сп'яніння не лише безпосередньо на своєму робочому місці, але і на території підприємства і в не робочий час. Слід також мати на увазі, що для працівників, робочий день яких не нормований, час знаходження на роботі понад встановленій загальній тривалості є робочим.

Пункт 8 ст. 40 КЗпПУ застосовується в разі здійснення за місцем роботи крадіжки майна власника. Звільнення по вказаному пункту можливо за наявності одночасно двох умов:

- 1) розкрадання здійснене за місцем роботи працівника;
- 2) розкрадання встановлене вироком суду, що вступив в законну силу, або постановою органу, в компетенцію якого входить накладення адміністративного стягнення або вживання заходів суспільного стягнення.

Звільнити працівника у зв'язку з наявністю суду, що вступив в законну силу вироку, можна лише у випадку, якщо працівник засуджений до покарання, яке не унеможливорює продовження даної роботи. Якщо ж працівник засуджений до покарання, що унеможливорює продовження даної роботи, то трудовий договір припиняється по п. 7 ст. 36 КЗпП України.

Звільнення у зв'язку з розкраданням за місцем роботи виробляється не пізнішим за один місяць з дня набирання чинності вироку, постанови або вирішення компетентного органу, не рахуючи часу знаходження у відпустці і звільнення від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю. Для припинення трудового договору по п. 8 ст. 40 КЗпПУ попередня згода профспілкового органу не потрібна.

Частина друга ст. 40 КЗпПУ допускає звільнення по підставах, передбачених пунктами 1, 2 і 6 ст. 41) КЗпПУ, лише у випадку, якщо

працівника неможливо перекласти з його згоди, на іншу роботу. В першу чергу, власник або уповноважений їм орган повинен запропонувати працівникові роботу, відповідну роду його діяльності, і лише при її відсутності може бути запропонована інша робота.

Якщо судом буде встановлено, що у власника або уповноваженого ним органу була можливість здійснити переведення і працівник не заперечувало, то звільнений підлягає відновленню на роботі.

Відповідно до частини третьої ст. 40 КЗпПУ не допускається звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності. Проте, якщо така тимчасова непрацездатність триває більше 4 місяців, то вищезгадане правило не діє. Також не може бути звільнений працівник в період перебування у відпустці. Під відпусткою тут розуміються всі види відпусток (щорічний, творчий і тому подібне).

В разі повної ліквідації підприємства, установи організації працівник може бути звільнений як в період тимчасової непрацездатності, так і в період перебування у відпустці.