

Роз'яснення Міністерства юстиції України

Питання, пов'язані з розірванням трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, вирішуються відповідно до положень Кодексу законів про працю України (далі-Кодекс).

МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ

РОЗ'ЯСНЕННЯ

від 25.01.2011 р.

Гарантії працівників у разі ліквідації або

реорганізації підприємства, установи, організації

Питання, пов'язані з розірванням трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, вирішуються відповідно до положень Кодексу законів про працю України (далі-Кодекс).

Пунктом 1 статті 40 Кодексу визначено, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (далі - зміни в організації виробництва і праці).

Відповідно до статті 104 Цивільного кодексу України юридична особа припиняється в результаті передання всього свого майна, прав та обов'язків іншим юридичним особам - правонаступникам (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або в результаті ліквідації.

Юридична особа є такою, що припинилася, з дня внесення до єдиного державного реєстру запису про її припинення.

Статтею 59 Господарського кодексу України передбачено, що припинення діяльності суб'єкта господарювання здійснюється шляхом його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації - за рішенням власника (власників) чи уповноважених ним органів, за рішенням інших осіб - засновників суб'єкта господарювання чи їх правонаступників, а у випадках, передбачених законами, - за рішенням суду.

У разі злиття суб'єктів господарювання усі майнові права та обов'язки кожного з них переходять до суб'єкта господарювання, що утворений внаслідок злиття.

У разі приєднання одного або кількох суб'єктів господарювання до іншого суб'єкта господарювання до цього останнього переходять усі майнові права та обов'язки приєднаних суб'єктів господарювання.

У разі поділу суб'єкта господарювання усі його майнові права і обов'язки переходять за роздільним актом (балансом) у відповідних частках до кожного з нових суб'єктів господарювання, що утворені внаслідок цього поділу. У разі виділення одного або кількох нових суб'єктів господарювання до кожного з них переходять за роздільним актом (балансом) у відповідних частках майнові права і обов'язки реорганізованого суб'єкта.

У разі перетворення одного суб'єкта господарювання в інший до новоутвореного суб'єкта господарювання переходять усі майнові права і обов'язки попереднього суб'єкта господарювання.

Порядок припинення юридичної особи в процесі відновлення її платоспроможності або банкрутства встановлюється законом.

Згідно з частиною третьою статті 64 Господарського кодексу України підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і штатний розпис.

Отже, ліквідація - це така форма припинення юридичної особи, при якій припиняються всі її права та обов'язки. У разі ліквідації вся чисельність працівників скорочується та весь штат працівників ліквідується.

При реорганізації юридична особа також припиняється. Водночас, можливість для звільнення працівників у разі реорганізації підприємства, допускається тільки за умови скорочення штату або чисельності працівників. Право визначити чисельність і штат працівників належить тільки власникові або уповноваженому їм органу.

Відповідно до частини третьої статті 36 Кодексу у разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 частини першої статті 40).

Скорочення чисельності або штату працівників може бути зумовлене, зокрема, вдосконаленням виробництва, суміщенням професій, зменшенням обсягу виробництва продукції, перепрофілюванням підприємства, установи, організації (далі - підприємство) тощо.

Скорочення чисельності та скорочення штату - це різні поняття. Так, скорочення чисельності передбачає звільнення працівників, натомість скорочення штату - зменшення кількості або ліквідацію певних посад, спеціальностей, професій тощо. При цьому одночасно можуть вводитися інші посади, спеціальності, професії тощо, в результаті чого кількість працівників може і не зменшуватися, а в окремих випадках навіть збільшуватися.

Отже, при змінах в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган повинен додержуватися такого порядку дій:

1) якщо на підприємстві створена первинна профспілкова організація, власник або уповноважений ним орган має дотримуватися вимог частини третьої статті 22 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності". У разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень **надати первинним профспілковим організаціям інформацію** щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

Профспілки мають право вносити пропозиції

органам державної влади, органам місцевого самоврядування, роботодавцям, їх об'єднанням про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних з вивільненням працівників, які є обов'язковими для розгляду. У випадку коли на підприємстві немає профспілки, зазначені питання бажано погоджувати з виборним представником від трудового колективу;

слід отримати згоду від виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 Кодексу, щодо кожного працівника, крім випадків, коли така згода не вимагається. Подання власника або уповноваженого ним органу розглядається в порядку, передбаченому статтею 43 Кодексу;

2) Видати відповідний наказ про внесення змін в організацію виробництва і праці, в якому розкривається зміст цих змін, утворюються комісії з проведення ліквідації або реорганізації, яким доручається здійснити заходи, пов'язані з ліквідацією або реорганізацією підприємства;

3) Скласти і затвердити в установленому порядку новий штатний розпис;

4) Видати наказ, яким уповноважити відділ кадрів або інший відділ підприємства, на який покладено здійснення функції відділу кадрів (далі - відділ кадрів), провести необхідні заходи в зв'язку зі звільненням працівників (не пізніше ніж за два місяці до їх проведення), включаючи ознайомлення працівників з наказом під розпис та вручення письмового повідомлення про звільнення (Відділ кадрів повинен підготувати письмове повідомлення про можливе звільнення працівників та за два місяці до запланованого вивільнення персонально (під розпис) ознайомити кожного працівника з наказом про внесення змін в організацію виробництва і праці та вручити письмове повідомлення. Одночасно з попередженням пропонується працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації. Протягом двох місяців від дати попередження від працівників, істотні умови праці яких зміняться, доцільно отримати письмову заяву про згоду продовжувати роботу після зміни істотних умов праці або відмову від цього).

При цьому слід зазначити, що розірвання власником або уповноваженим ним органом трудового договору з працівником відповідно до пункту 1 статті 40 Кодексу передбачає дотримання певних гарантій для працівника.

Так, за загальним правилом встановленим частиною першою статті 49-2 Кодексу про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

Власнику або уповноваженому ним органу слід пам'ятати, що працівники в будь-який час вправі змінити своє рішення: скасувати раніше дану згоду на продовження роботи, скасувати раніше заявлену відмову від продовження роботи.

Звільнення може відбуватися не раніше закінчення двомісячного строку з моменту попередження.

Водночас, якщо сам працівник виявить бажання звільнитись раніше, ніж закінчиться зазначений строк попередження про звільнення, власник повинен провести звільнення у

строк, про який просить працівник. При цьому працівник може подати заяву з відповідним проханням власнику або уповноваженому ним органу скоротити строк попередження про звільнення та зазначити дату, з якої він бажає бути звільненим. У трудовій книжці робиться запис про звільнення за пунктом 1 статті 40 Кодексу.

Працівники, яких попереджено про наступне вивільнення, і посади яких відсутні у новому штатному розписі, продовжують працювати ще не менше двох місяців і отримують заробітну плату. Виплата заробітної плати у даному випадку здійснюється на підставі положень чинного трудового договору, дію якого не припинено, тобто трудовий договір продовжується. Статтею 94 Кодексу передбачено, що заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Частиною другою статті 49-2 Кодексу передбачено, що при вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці має враховуватися переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством.

Власник або уповноважений ним орган при вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці повинен дотримуватися вимог статті 42 Кодексу, якою встановлено, 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, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";

6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;

7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;

8) особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України;

9) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.

Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України.

У разі звільнення працівників за пунктом 1 статті 40 Кодексу діють обмеження щодо звільнення окремих категорій працівників, встановлені статтями 184, 186-1 Кодексу, а саме: вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - у випадках, передбачених частиною другою статті 179 Кодексу), одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда); батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також опікунів (піклувальників), прийомних батьків.

При ліквідації підприємства правила пункту 1 статті 40 Кодексу 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 відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації працівник, за своїм розсудом, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. Водночас власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про наступне вивільнення працівника із зазначенням його професії, спеціальності, кваліфікації та розміру оплати праці (частина третя статті 49-2 Кодексу).

Державна служба зайнятості пропонує працівникові роботу в тій же чи іншій місцевості за його професією, спеціальністю, кваліфікацією, а при її відсутності - здійснює підбір іншої роботи з урахуванням індивідуальних побажань і суспільних потреб. При необхідності працівника може бути направлено, за його згодою, на навчання новій професії (спеціальності) з наступним наданням йому роботи (частина четверта статті 49-2 Кодексу).

Доцільно звернути увагу на те, що у разі прийняття рішення стосовно звільнення працівників слід дотримуватись положень статей 47 та 116 Кодексу.

Так, відповідно до статті 47 Кодексу в день звільнення власник або уповноважений ним орган зобов'язаний видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 Кодексу.

У разі звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу він зобов'язаний також у день звільнення видати йому копію наказу про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника.

Згідно з частиною першою статті 116 Кодексу при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в 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, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.

При припиненні трудового договору з підстави, зазначеної пунктом 1 частини першої статті 40 Кодексу, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку (стаття 44 Кодексу).

Також слід враховувати, що відповідно до статті 240-1 Кодексу у разі, коли працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках - правонаступника), виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу. Одночасно орган, який розглядає трудовий спір, визнає працівника таким, якого було звільнено за пунктом 1 статті 40 Кодексу. На такого працівника поширюються пільги і компенсації, передбачені статтею 49-3 Кодексу для вивільнюваних працівників, а його зайнятість забезпечується відповідно до Закону України "Про зайнятість населення".

Огляд практики розгляду трудових спорів, пов'язаних зі звільненням за пунктом 1 статті 40 Кодексу, детально викладено у пункті 19 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. N 9 (далі - постанова Пленуму).

Так у цьому пункті зазначається, зокрема, що "розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням за пунктом 1 статті 40 КЗпП, суди зобов'язані з'ясувати, чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема, ліквідація, реорганізація або репрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, чи додержано власником або уповноваженим ним органом 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 власник або уповноважений ним орган 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 звільнення.

При реорганізації підприємства або при його перепрофілюванні звільнення за пунктом 1 статті 40 КЗпП 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 в тому підприємстві, де збереглося його попереднє місце роботи.

При ліквідації підприємства (установи, організації) правила пункту 1 статті 40 КЗпП 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.

Судам слід мати на увазі, що при проведенні звільнення власник або уповноважений ним орган 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. Якщо це право не використовувалось, суд не повинен обговорювати питання про доцільність такої перестановки (перегрупування).

В усіх випадках звільнення за пунктом 1 статті 40 КЗпП провадиться з наданням гарантій, пільг і компенсацій, передбачених главою III-A КЗпП. 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".

Заступник

Міністра юстиції України

Л. М. Горбунова

В. о. директора Департаменту

соціального, трудового та

гуманітарного законодавства

І. В. Солodka

Порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу

Кодекс законів про працю України (далі – Кодекс) є основним законодавчим актом, який регулює трудові відносини працівників.

Статтею 40 цього Кодексу визначені такі підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

Розірвання трудового договору у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці

Пунктом 1 частини першої статті 40 Кодексу передбачена можливість звільнення працівника за ініціативою власника чи уповноваженого ним органу у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення, чисельності або штату працівників.

Варто зазначити, що відповідно до статті 42 Кодексу, при скороченні чисельності або 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 цьому, при рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається таким працівникам:

- сімейним - при наявності двох і більше утриманців;
- особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;
- працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;
- працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва;

- учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";

- авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;

- працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;

- особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років, з часу повернення на постійне місце проживання до України;

- працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.

За загальним правилом про розірвання трудового договору з працівником власник або уповноважений ним орган зобов'язаний під розписку попередити працівника особисто не пізніше ніж за два місяці до звільнення, одночасно запропонувавши працівникові іншу роботу на цьому ж підприємстві.

Якщо ж працівник, який підлягає звільненню, не погоджується на запропоновану йому роботу, подальше своє працевлаштування він здійснює самостійно або через державну службу зайнятості, куди власник або уповноважений ним орган зобов'язаний надавати інформацію про наступне вивільнення працівників із зазначенням їх професій, спеціальностей, кваліфікацій та розміру оплати праці.

Також доцільно звернути увагу на те, що стаття 421 Кодексу передбачає, що працівники, звільнені у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення

чисельності або штату працівників (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року з моменту звільнення мають право на укладення трудового договору, у разі якщо власник або уповноважений ним орган провадить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Розірвання трудового договору у зв'язку з невідповідністю працівника займаній посаді

Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе при виявленні невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи (пункт 2 частини першої статті 40 Кодексу).

Слід зазначити, що виконання окремих видів робіт вимагає наявності документа про освіту та присвоєння кваліфікації, про проходження перевірки знань, про допуск до роботи.

Звільнення працівника за такою підставою, як невідповідність працівника займаній посаді можливе за ініціативою власника або уповноваженого ним органу у випадку дискваліфікації, відсутності документа про освіту, досвіду трудової діяльності.

Невідповідність працівника посаді, яку він займає, або виконуваній роботі може виявлятися також у стані здоров'я, що перешкоджає продовженню роботи. Наявність протипоказань обов'язково фіксується у медичному висновку, згідно з яким працівника визнано інвалідом і йому рекомендована робота інша, ніж раніше ним виконувана.

У такому випадку власник або уповноважений ним орган може перевести працівника на іншу менш кваліфіковану або більш легку роботу (за його згодою), з урахуванням медичного висновку або звільнити такого працівника у разі неможливості переведення його на легшу роботу.

Розірвання трудового договору у разі систематичного невиконання працівником

без поважних причин обов'язків

Пунктом 3 частини першої статті 40 Кодексу передбачена така підстава припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, як розірвання трудового договору з працівником у разі систематичного невиконання ним без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до нього раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення.

Застосування цієї норми можливе за таких умов:

- працівником допущено невиконання або неналежне виконання покладених на нього трудових функцій навмисно;
- зазначене невиконання або неналежне виконання трудових функцій стосується саме трудових обов'язків, визначених трудовим договором;
- систематичність невиконання обов'язків.

За загальним правилом для звільнення працівника за такою підставою власник або уповноважений ним орган повинен застосувати до працівника заходи дисциплінарного впливу, витребувати у працівника пояснення в письмовій формі стосовно вчиненого проступку.

Прогул як підстава розірвання трудового договору

На підставі пункту 4 частини першої статті 40 Кодексу власник або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір у випадку здійснення працівником прогулу без поважних причин.

Прогул – це відсутність працівника на роботі без поважних причин більше трьох годин (безперервно чи загалом).

Для звільнення працівника за такою підставою власник або уповноважений ним орган повинен мати докази, підтверджуючі відсутність працівника на робочому місці більше трьох годин упродовж робочого дня.

Доцільно зазначити, що невихід на роботу у зв'язку із самовільним використанням працівником відпустки, відгулів за відпрацьовані раніше дні, залишення роботи без попередження власника чи уповноваженого ним органу визнаються прогулом і можуть бути причиною звільнення працівника.

Розірвання трудового договору у разі тривалого нез'явлення на роботу

Згідно з пунктом 5 частини першої статті 40 Кодексу трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках 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 працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

При цьому слід зазначити, що вихід на роботу хоча б на один день перериває цей строк. І надалі чотиримісячний строк повинен обчислюватися знову. Підсумовуватися періоди нез'явлення на роботу тривалістю менш як чотири місяці не можуть.

Поновлення працівника на роботі як підстава звільнення іншого працівника

Ще однією з підстав звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого ним органу є поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. При цьому, поновлення є підставою для звільнення тільки в тому випадку, якщо воно проводиться відповідно до законодавства.

Поновлення на роботі можливе у таких випадках:

- згідно з рішенням суду, якщо працівник звільнений без законних підстав;

- якщо працівник звільнений без погодження з профспілковим органом, (у випадку, коли погодження з профспілковим органом є обов'язковим згідно з законом);

- у випадку, якщо працівника звільнено з роботи у зв'язку з незаконним засудженням.

Розірвання трудового договору у разі появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння

На підставі пункту 7 частини першої статті 40 Кодексу власник або уповноважений ним орган може розірвати трудовий договір з працівником за появу на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння.

Для звільнення працівника з цієї підстави достатньо одноразового вчинення такого факту порушення трудової дисципліни.

Підтвердженням факту появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння може слугувати медичний висновок за результатами огляду працівника, а також акт, який складено керівництвом за участі представників громадськості.

Вчинення розкрадання як підстава розірвання трудового договору

Підставою для розірвання трудового договору з працівником є вчинення ним за місцем роботи розкрадання майна власника або уповноваженого ним органу незалежно від кількості і вартості викраденого (пункт 8 частини першої статті 40 Кодексу).

Звільненими за такою підставою можуть бути працівники, провина яких встановлена вироком суду, що набрав законної сили, або підтверджена постановою компетентного органу про накладання адміністративного стягнення.

Доцільно наголосити на тому, що Кодекс законів про працю України (частина друга статті 40) передбачає, що звільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, із невідповідністю працівника займаній посаді, поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, допускається лише у випадку, коли працівника неможливо перевести за його згодою на іншу роботу.

Також не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті – нез'явлення на роботі 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), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації (частина третя статті 40 Кодексу).

В окремих випадках для звільнення працівника необхідна попередня згода виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. Такими випадками є: зміни в організації виробництва і праці, в тому числі реорганізація, банкрутство або репрофільювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації); виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі; систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку; прогул; тривале нез'явлення на роботі; поява на роботі в нетверезому стані; винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку

власника або уповноваженого ним органу; вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи.

Водночас, Кодексом передбачені й додаткові підстави розірвання трудового договору за ініціативою власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників.

Так, трудовий договір може бути розірваний також у випадках:

- одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації всіх форм власності, його заступниками, а також службовими особами митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службовими особами державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами;

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

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

- вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи.

Оформлення звільнення

Припинення трудового договору оформляється виданням наказу (розпорядження) власника або уповноваженого ним органу. У такому наказі (розпорядженні) повинні бути зазначені підстави припинення трудового договору в точній відповідності з формулюваннями законодавства про працю і конкретним посиланням на статтю, пункт закону. При розірванні трудового договору (контракту) з ініціативи працівника з причин, з якими законодавство пов'язує надання певних пільг і переваг, запис про звільнення в трудову книжку вноситься із зазначенням цих причин.

Порядок проведення розрахунку при звільненні з роботи працівника

При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, здійснюється в день звільнення.

Якщо працівник у день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після подання звільненим працівником вимоги про розрахунок.

У разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган у будь-якому разі повинен у зазначений в цій статті строк виплатити не оскаржувану ним суму.

Вихідна допомога при звільненні працівника

При припиненні трудового договору на підставах, зазначених у пункті 6 статті 36 та пунктах 1, 2, 6 частини першої статті 40 Кодексу (через незалежні від працівника причини), працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не меншому середнього місячного заробітку.

Внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38, 39 Кодексу) – у розмірі, передбаченому колективним договором, але не меншому тримісячного середнього заробітку.

**Г.С. Коновалюк,
департаменту соціального, трудового**