

Відповідно до статті 40 КЗпП України 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:

пункт 1) змін в організації виробництва та праці, у тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

пункт 2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;

пункт 3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

пункт 4) прогулу (у тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

пункт 5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності та пологах, 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;

пункт 6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

пункт 7) появи на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

пункт 8) вчинення за місцем роботи розкрадання (у тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу ;

пункт 9) — виключено;

пункт 10) призову або мобілізації власника — фізичної особи під час особливого періоду.

УВАГА! Звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 та 6 статті 40 КЗпП України, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у період його тимчасової непрацездатності (окрім звільнення за пунктом 5 статті 40 КЗпП України), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Варто зазначити! Відповідно до статті 43 КЗпП України розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з підстав, передбачених пунктами 1 (окрім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2–5, 7 статті 40 КЗпП України, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов.

Відповідно до статті 41 КЗпП України окрім підстав, передбачених статтею 40 КЗпП України, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках:

пункт 1) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, та службовими особами державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами;

пункт 1-1) винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або у розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати;

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

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

пункт 4) перебування всупереч вимогам Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» у безпосередньому підпорядкуванні у близької особи;

пункт 5) припинення повноважень посадових осіб.

Варто зазначити! Розірвання трудового договору у випадках, передбачених частинами

першою та другою статті 41 КЗпП України, здійснюється з додержанням вимог частини третьої статті 40 КЗпП України, а у випадках, передбачених пунктами 2 та 3 частини першої статті 41 КЗпП України, — також вимог статті 43 КЗпП України (лише за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації, членом якої є працівник).

Розірвання договору у випадку, передбаченому пунктом 4 частини першої статті 41 КЗпП України, здійснюється, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу