



**Харківська обласна організація профспілки
працівників охорони здоров'я України**

**МАТЕРІАЛЬНА ТА ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ
ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я.**

РОЗГЛЯД ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ У КТС.

ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ІНІЦІАТИВОЮ РОБОТОДАВЦЯ

**Основні нормативно-правові акти України
та деякі методичні рекомендації щодо їх застосування**

Матеріальна та дисциплінарна відповідальність працівників закладів охорони здоров'я. Розгляд індивідуальних трудових спорів у КТС. Звільнення працівників за ініціативою роботодавця. Основні нормативно-правові акти України та деякі методичні рекомендації щодо їх застосування. Харків-2014.

Упорядник: виконавчий апарат обласного комітету Харківської обласної організації профспілки працівників охорони здоров'я України

Рекомендовано для практичного використання в роботі адміністративно-управлінським персоналом, бухгалтерами, юрисконсультами, працівниками кадрової служби та профспілковим активом закладів охорони здоров'я. Обласний комітет профспілки може надати електронну версію нормативно-правових актів цього збірника (контакти: т. 7300576; 7300532; 7314005; email: kharkovmed@gmail.com; сайт - www.kharkiv.medprof.org.ua).

ЗМІСТ

1.	Кодекс Законів України про працю (витяг)	4-20
2.	Постанова ПВСУ від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів»	20-31
3.	Роз'яснення Міністерства юстиції України від 25.01.2011 р. «Гарантії працівників у разі ліквідації або реорганізації підприємства, установи, організації».....	31-36
4.	Роз'яснення Міністерства юстиції України від 01.02.2011 р. «Порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу».....	36-40
5.	Лист Мінсоцполітики від 24.05.2012 р. N 81/06/187-12 «Про заходи стягнення за порушення трудової дисципліни».....	40-41
6.	Лист МОЗ України та Департаменту реформ та розвитку медичної допомоги від 21.06.2013 р. N 3.22-17/327/18254 «Щодо порядку медичного огляду для встановлення факту вживання алкоголю і стану сп'яніння»	41-42
7.	Підстави і вимоги матеріальної відповідальності робітників за шкоду, що заподіяна підприємству діями робітника. (Методичні рекомендації)..	42-44
8.	Трудова дисципліна. Стягнення, які застосовуються до працівників, порядок їх застосування і зняття. (Методичні рекомендації).....	44-46
9.	Розгляд індивідуальних трудових спорів у КТС. (Методичні рекомендації).....	46-51
10.	Особенности увольнения работников в случаях изменений в организации производства и труда (при сокращении штатов или численности). (Методические рекомендации).....	51-53
11.	Расторжение трудового договора по инициативе собственника в случае обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации или состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы. (Методические рекомендации).....	53-55
12.	Расторжение трудового договора по инициативе собственника в случае обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации или состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы (Методические рекомендации).....	55-56
13.	Расторжение трудового договора по инициативе собственника в случае прогула (Методические рекомендации).....	56-57
14.	Расторжение трудового договора по инициативе собственника в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам (Методические рекомендации).....	57-58
15.	Расторжение трудового договора по инициативе собственника за появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения (Методические рекомендации).....	58-60

КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ

(ВИТЯГ)

Стаття 36. Підстави припинення трудового договору

Підставами припинення трудового договору є:

- 1) угода сторін;
- 2) закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23), 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 (статті 38, 39), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (статті 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45);
- 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 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;
- 7-1) набрання законної сили судовим рішенням, відповідно до якого працівника притягнуто до відповідальності за корупційне правопорушення, пов'язане з порушенням обмежень, передбачених Законом України "Про засади запобігання і протидії корупції";
- 8) підстави, передбачені контрактом.

У випадках, передбачених пунктами 7 і 7-1 частини першої цієї статті, особа підлягає звільненню з посади у триденний строк з дня отримання органом державної влади, органом місцевого самоврядування, підприємством, установою, організацією копії відповідного судового рішення, яке набрало законної сили.

Зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації не припиняє дії трудового договору.

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).

Стаття 40. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу

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:

- 1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або репрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;
- 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 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;

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;

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

5) 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;

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

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

8) вчинення за місцем роботи розкрадання (в 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.

Звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

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

Стаття 41. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов

Крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках:

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 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;

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

2) 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;

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

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

Власник або уповноважений ним орган з власної ініціативи зобов'язаний розірвати трудовий договір у разі повторного порушення посадовою особою вимог законодавства у сфері

ліцензування та з питань видачі документів дозвільного характеру, передбачених статтями 166-10, 166-12 Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Розірвання договору у випадках, передбачених частинами першою і другою цієї статті, провадиться з додержанням вимог частини третьої статті 40, а у випадках, передбачених пунктами 2 і 3 частини першої цієї статті, - також вимог статті 43 цього Кодексу.

Розірвання договору у випадку, передбаченому пунктом 4 частини першої цієї статті, проводиться, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу.

Стаття 42. Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці

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.

Стаття 42-1. Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу

Працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 цього Кодексу (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо власник або уповноважений ним орган проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу надається особам, зазначеним у статті 42 цього Кодексу, та в інших випадках, передбачених колективним договором.

Умови відновлення соціально-побутових пільг, які працівники мали до вивільнення, визначаються колективним договором.

Стаття 43. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)

Розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

У випадках, передбачених законодавством про працю, виборний орган первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, розглядає у п'ятнадцятиденний строк обгрунтоване письмове подання власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору з працівником.

Подання власника або уповноваженого ним органу 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 строку, визначеного частиною другою цієї статті. 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 власника або уповноважений ним орган 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 власник або уповноважений ним орган.

Рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обгрунтованим. У разі якщо в рішенні немає обгрунтування відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Власник або уповноважений ним орган 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 власником або уповноваженим ним органом 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 (частина перша цієї статті) розглядає спір по суті.

Стаття 43-1. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)

Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) допускається у випадках:

ліквідації підприємства, установи, організації;
незадовільного результату випробування, обумовленого при прийнятті на роботу;
звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством;

поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
звільнення працівника, який не є членом первинної профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі, організації;

звільнення з підприємства, установи, організації, де немає первинної профспілкової організації;

звільнення керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян;

звільнення працівника, який вчинив за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібне) майна власника, встановлене вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.

Законодавством можуть бути передбачені й інші випадки розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди відповідного виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Стаття 44. Вихідна допомога

При припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 та пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36) - у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39) - у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку.

Стаття 46. Відсторонення від роботи

Відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом 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.

Стаття 47. Обов'язок власника або уповноваженого ним органу провести розрахунок з працівником і видати йому трудову книжку

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 цього 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.

Глава ІХ

ГАРАНТІЇ ПРИ ПОКЛАДЕННІ НА ПРАЦІВНИКІВ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ШКОДУ, ЗАПОДІЯНУ ПІДПРИЄМСТВУ, УСТАНОВІ, ОРГАНІЗАЦІЇ

Стаття 130. Загальні підстави і умови матеріальної відповідальності працівників

Працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків.

При покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством.

За наявності зазначених підстав і умов матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

На працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за неодержані підприємством, установою, організацією прибутки і за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності.

Працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково. За згодою власника або уповноваженого ним органу працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене.

Стаття 131. Обов'язки власника або уповноваженого ним органу та працівників по збереженню майна

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого їм майна.

Працівники зобов'язані бережливо ставитися до майна підприємства, установи, організації і вживати заходів до запобігання шкоді.

Стаття 132. Матеріальна відповідальність у межах середнього місячного заробітку

За шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, працівники, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку

Матеріальна відповідальність понад середній місячний заробіток допускається лише у випадках, зазначених у законодавстві

Стаття 133. Випадки обмеженої матеріальної відповідальності працівників

У відповідності з законодавством обмежену матеріальну відповідальність несуть:

1) працівники - за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, - у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. В такому ж розмірі працівники несуть матеріальну відповідальність за зіпсуття або знищення через недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;

2) керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступники - у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, якщо шкоду підприємству, установі, організації заподіяно зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям, випускові недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню і зіпсуттю матеріальних, грошових чи культурних цінностей.

Стаття 134. Випадки повної матеріальної відповідальності

Відповідно до законодавства працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли:

1) між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до статті 135-1 цього Кодексу укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей;

2) майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами;

3) шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;

4) шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані;

5) шкоди завдано недостатчею, умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;

6) відповідно до законодавства на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків;

7) шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків;

8) службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу;

9) керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством.

Стаття 135. Межі матеріальної відповідальності у випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір

Межі матеріальної відповідальності працівників за шкоду, завдану підприємству, установі, організації розкраданням, умисним зіпсуттям, нестачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір, встановлюються законодавством.

Стаття 135-1. Письмові договори про повну матеріальну відповідальність

Письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівниками (що досягли вісімнадцятирічного віку), які займають посади або виконують роботи, безпосередньо зв'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України.

Стаття 135-2. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність

При спільному виконанні працівниками окремих видів робіт, зв'язаних із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність, може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.

Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність встановлюється власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації. Письмовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність укладається між підприємством, установою, організацією і всіма членами колективу (бригади).

Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування, а також типовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність розробляються за участю профспілкових об'єднань України та затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення.

Стаття 135-3. Визначення розміру шкоди

Розмір заподіяної підприємству, установі, організації шкоди визначається за фактичними втратами, на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу згідно з встановленими нормами.

У разі розкрадання, нестачі, умисного знищення або умисного зіпсуття матеріальних цінностей розмір шкоди визначається за цінами, що діють у даній місцевості на день відшкодування шкоди.

На підприємствах громадського харчування (на виробництві та в буфетах) і в комісійній торгівлі розмір шкоди, заподіяної розкраданням або нестачею продукції і товарів, визначається за цінами, встановленими для продажу (реалізації) цієї продукції і товарів.

Законодавством може бути встановлено окремий порядок визначення розміру шкоди, що підлягає покриттю, в тому числі у кратному обчисленні, заподіяної підприємству, установі, організації розкраданням, умисним зіпсуттям, нестачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір.

Розмір підлягаючої покриттю шкоди, заподіяної з вини кількох працівників, визначається для кожного з них з урахуванням ступеня вини, виду і межі матеріальної відповідальності.

Стаття 136. Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником

Покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками - за розпорядженням вищестоящего в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника.

Розпорядження власника або уповноваженого ним органу, або вищестоящего в порядку підлеглості органу має бути зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівникові. Якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством.

У решті випадків покриття шкоди провадиться шляхом подання власником або уповноваженим ним органом позову до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.

Стягнення з керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників матеріальної шкоди в судовому порядку провадиться за позовом вищестоящего в порядку підлеглості органу або за заявою прокурора.

Стаття 137. Обставини, які підлягають врахуванню при визначенні розміру відшкодування

Суд при визначенні розміру шкоди, що підлягає покриттю, крім прямої дійсної шкоди, враховує ступінь вини працівника і ту конкретну обстановку, за якої шкоду було заподіяно. Коли шкода стала наслідком не лише винної поведінки працівника, але й відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей, розмір покриття повинен бути відповідно зменшений.

Суд може зменшити розмір покриття шкоди, заподіяної працівником, залежно від його майнового стану, за винятком випадків, коли шкода заподіяна злочинними діями працівника, вчиненими з корисливою метою.

Стаття 138. Обов'язок доказування наявності умов для покладення матеріальної відповідальності на працівника

Для покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду власник або уповноважений ним орган повинен довести наявність умов, передбачених статтею 130 цього Кодексу.

Глава X ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА

Стаття 139. Обов'язки працівників

Працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір.

Стаття 140. Забезпечення трудової дисципліни

Трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю.

У трудових колективах створюється обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворої товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки. Щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу.

Стаття 141. Обов'язки власника або уповноваженого ним органу

Власник або уповноважений ним орган повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержувати законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту.

Стаття 142. Правила внутрішнього трудового розпорядку. Статути і положення про дисципліну

Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил.

У деяких галузях народного господарства для окремих категорій працівників діють статути і положення про дисципліну.

Стаття 147. Стягнення за порушення трудової дисципліни

За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення:

- 1) догана;
- 2) звільнення.

Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення.

Стаття 147-1. Органи, правомочні застосовувати дисциплінарні стягнення

Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника.

На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищестоящими щодо органів, вказаних у частині першій цієї статті.

Працівники, які займають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених законодавством.

Стаття 148. Строк для застосування дисциплінарного стягнення

Дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не

рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці.

Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

Стаття 149. Порядок застосування дисциплінарних стягнень

До застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення.

За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення.

При обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника.

Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку.

Стаття 150. Оскарження дисциплінарного стягнення

Дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником у порядку, встановленому чинним законодавством (глава XV цього Кодексу).

Стаття 151. Зняття дисциплінарного стягнення

Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року.

Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.

Стаття 152. Передача питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу

Власник або уповноважений ним орган має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу.

Глава XV ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ СПОРИ

Стаття 221. Органи, які розглядають трудові спори

Трудові спори розглядаються:

- 1) комісіями по трудових спорах;
- 2) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами.

Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, застосовується незалежно від форми трудового договору.

Установлений порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали.

Стаття 222. Порядок розгляду трудових спорів деяких категорій працівників

Особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, встановлюється законодавством.

Стаття 223. Організація комісій по трудових спорах

Комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік.

Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. При цьому кількість робітників у складі комісії по трудових спорах підприємства повинна бути не менше половини її складу.

Комісія по трудових спорах обирає із свого складу голову, його заступників і секретаря комісії.

За рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу підприємства, установи, організації можуть бути створені комісії по трудових спорах у цехах та інших аналогічних підрозділах. Ці комісії обираються колективами підрозділів і діють на тих же підставах, що й комісії по трудових спорах підприємств, установ, організацій.

У комісіях по трудових спорах підрозділів можуть розглядатись трудові спори в межах повноважень цих підрозділів.

Організаційно-технічне забезпечення комісії по трудових спорах (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень і т. ін.) здійснюється власником або уповноваженим ним органом.

Комісія по трудових спорах підприємства, установи, організації має печатку встановленого зразка.

Стаття 224. Компетенція комісії по трудових спорах

Комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 цього Кодексу.

Трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом.

Стаття 225. Строки звернення до комісії по трудових спорах та порядок прийняття заяв працівника

Працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати - без обмеження будь-яким строком.

У разі пропуску з поважних причин встановленого строку комісія по трудових спорах може його поновити.

Заява працівника, що надійшла до комісії, підлягає обов'язковій реєстрації.

Стаття 226. Порядок і строки розгляду трудового спору в комісії по трудових спорах

Комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників власника або уповноваженого ним органу. Розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, в тому числі адвокат.

У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії розгляд заяви відкладається до наступного засідання. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин комісія може винести рішення про зняття цієї заяви з розгляду, що не позбавляє працівника права подати заяву знову в межах тримісячного строку з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Комісія по трудових спорах має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, вимагати від власника або уповноваженого ним органу необхідні розрахунки та документи.

Засідання комісії по трудових спорах вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів.

Працівник і власник або уповноважений ним орган мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії. Питання про відвід вирішується більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. Член комісії, якому заявлено відвід, не бере участі у вирішенні питання про відвід.

На засіданні комісії ведеться протокол, який підписується головою або його заступником і секретарем.

Стаття 227. Порядок прийняття рішень комісією по трудових спорах

Комісія по трудових спорах приймає рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні. У рішенні зазначаються: повне найменування підприємства, установи, організації, прізвище, ім'я та по батькові працівника, який звернувся до комісії, або його представника, дата звернення до комісії і дата розгляду спору, суть спору, прізвища членів комісії, власника або представників уповноваженого ним органу, результати голосування і мотивоване рішення комісії.

Копії рішення комісії у триденний строк вручаються працівникові, власникові або уповноваженому ним органу.

Стаття 228. Оскарження рішення комісії по трудових спорах

У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи власник або уповноважений ним орган можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії. Пропуск вказаного строку не є підставою відмови у прийнятті заяви. Визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті. В разі коли пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається, і залишається в силі рішення комісії по трудових спорах.

Стаття 229. Строк виконання рішення комісії по трудових спорах

Рішення комісії по трудових спорах підлягає виконанню власником або уповноваженим ним органом у триденний строк по закінченні десяти днів, передбачених на його оскарження (стаття 228), за винятком випадків, передбачених частиною п'ятою статті 235 цього Кодексу.

Стаття 230. Порядок виконання рішення комісії по трудових спорах

У разі невиконання власником або уповноваженим ним органом рішення комісії по трудових спорах у встановлений строк (стаття 229) працівникові комісією по трудових спорах підприємства, установи, організації видається посвідчення, що має силу виконавчого листа.

У посвідченні вказуються найменування органу, який виніс рішення щодо трудового спору, дати прийняття і видачі та номер рішення, прізвище, ім'я, по батькові та адреса стягувача, найменування та адреса боржника, номери його рахунків у банках, рішення по суті спору, строк пред'явлення посвідчення до виконання. Посвідчення засвідчується підписом голови або заступника голови комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації та печаткою комісії по трудових спорах.

Посвідчення не видається, якщо працівник чи власник або уповноважений ним орган звернувся у встановлений статтею 228 строк із заявою про вирішення трудового спору до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.

На підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше тримісячного строку до районного, міського (міста обласного значення), районного у місті відділу державної виконавчої служби, державний виконавець виконує рішення комісії по трудових спорах у примусовому порядку.

Стаття 231. Розгляд трудових спорів у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах

У районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:

- 1) працівника чи власника або уповноваженого ним органу, коли вони не згодні з рішенням комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації (підрозділу);
- 2) прокурора, якщо він вважає, що рішення комісії по трудових спорах суперечить чинному законодавству.

Стаття 232. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах

Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:

- 1) працівників підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових спорах не обираються;
- 2) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу;
- 3) керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян, з питань звільнення, зміни дати і

формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дисциплінарних стягнень, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу;

4) власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;

5) працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено власником або уповноваженим ним органом і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав.

Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу:

1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;

2) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;

3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів (батьків) - при наявності дитини віком до чотирнадцяти років;

4) виборних працівників після закінчення строку повноважень;

5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;

6) інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Стаття 233. Строки звернення до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за вирішенням трудових спорів

Працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення - в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.

Для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Встановлений частиною третьою цієї статті строк застосовується і при зверненні до суду вищестоящого органу або прокурора.

Стаття 234. Поновлення судом строків, пропущених з поважних причин

У разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, районний, районний у місті, міський чи міськрайонний суд може поновити ці строки.

Стаття 235. Поновлення на роботі та зміна формулювання причин звільнення

У разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини

працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

У разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону. Якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу в порядку і на умовах, передбачених частиною другою цієї статті.

У разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.

Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню.

Стаття 236. Оплата вимушеного прогулу при затримці виконання рішення про поновлення на роботі працівника

У разі затримки власником або уповноваженим ним органом виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки.

Стаття 237. Покладення матеріальної відповідальності на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника

Суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо власник чи уповноважений ним орган затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі.

Стаття 237-1. Відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди

Відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством.

Стаття 238. Задоволення грошових вимог

При розгляді трудових спорів у питаннях про грошові вимоги, крім вимог про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи (стаття 235), орган, який розглядає спір, має право винести рішення про виплату працівникові належних сум без обмеження будь-яким строком.

Стаття 239. Обмеження повороту виконання рішень по трудових спорах

У разі скасування виконаних судових рішень про стягнення заробітної плати чи інших виплат, що впливають з трудових правовідносин, поворот виконання допускається лише тоді, коли скасоване рішення ґрунтувалося на повідомлених позивачем неправдивих відомостях або поданих ним підроблених документах.

З цих же підстав допускається стягнення з працівників сум, виплачених їм відповідно до раніше прийнятого рішення комісії по трудових спорах при повторному розгляді спору.

Стаття 240-1. Прийняття рішень органом, що розглядає трудові спори, у разі неможливості поновлення працівника на роботі внаслідок припинення діяльності підприємства, установи, організації

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 цього Кодексу. На такого працівника поширюються пільги і компенсації, передбачені статтею 49-3 цього Кодексу для вивільнюваних працівників, а його зайнятість забезпечується відповідно до Закону України "Про зайнятість населення".

Стаття 241-1. Обчислення строків, передбачених цим Кодексом

Строки виникнення і припинення трудових прав та обов'язків обчислюються роками, місяцями, тижнями і днями.

Строк, обчислюваний роками, закінчується у відповідні місяць і число останнього року строку.

Строк, обчислюваний місяцями, закінчується у відповідне число останнього місяця строку. Якщо кінець строку, обчислюваного місяцями, припадає на такий місяць, що відповідного числа не має, то строк закінчується в останній день цього місяця.

Строк, обчислюваний тижнями, закінчується у відповідний день тижня.

Коли строки визначаються днями, то їх обчислюють з дня, наступного після того дня, з якого починається строк. Якщо останній день строку припадає на святковий, вихідний або неробочий день, то днем закінчення строку вважається найближчий робочий день.

ПЛЕНУМ ВЕРХОВНОГО СУДУ УКРАЇНИ ПОСТАНОВА

від 6 листопада 1992 року N 9

Про практику розгляду судами трудових спорів (витяг)

Вивчення судової практики в справах про трудові спори показує, що в основному ці справи судами України розглядаються і вирішуються правильно. Разом з тим деякі суди допускають неповноту підготовки справ до судового розгляду і з'ясування їх обставин, що призводить до тяганини і перегляду судових рішень в касаційному або наглядовому порядку. У зв'язку зі змінами, внесеними до законодавства про працю, деякі положення вимагають роз'яснення.

З метою усунення недоліків при розгляді трудових справ Пленум Верховного Суду України постановляє:

1. Звернути увагу на необхідність неухильного додержання при розгляді трудових спорів Конституції України, КЗпП і інших актів законодавства України.

Діяльність судів по розгляді справ цієї категорії повинна спрямовуватися на всемірну охорону конституційного права кожного на працю, яке включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується, а також на охорону прав і законних інтересів підприємств, установ, організацій, на зміцнення трудової та виробничої дисципліни, на виховання працівників у дусі свідомого й сумлінного ставлення до праці.

2. Судам слід мати на увазі, що відповідно до статей 3 і 221 КЗпП в порядку, передбаченому главою XV цього Кодексу, підлягають розглядові індивідуальні трудові спори працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої приналежності, в тому числі членів кооперативів, їх об'єднань, членів колективних сільськогосподарських підприємств, членів інших громадських організацій, які перебували з ними в трудових відносинах, членів селянських (фермерських) господарств, осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами.

Спори, пов'язані з відстороненням працівників від роботи за постановою прокурора або слідчого, не підлягають судовому розгляду в порядку цивільного судочинства, а вирішуються в порядку, встановленому для оскарження постанов цих органів. Після скасування такої постанови трудовий спір вирішується в загальному порядку.

3. За загальним правилом індивідуальні трудові спори вирішуються судами безпосередньо або після їх попереднього розгляду комісією по трудових спорах (КТС).

У будь-якому разі безпосередньо в районних (міських) народних судах розглядаються заяви звільнених працівників про поновлення на роботі незалежно від підстави припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причин звільнення, оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, про виключення з членів кооперативу, колективного сільськогосподарського підприємства, іншої громадської організації, а за заявами керівників підприємства, установи, організації (філії, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), їх заступників, головних бухгалтерів підприємств, установ, організацій, їх заступників, а також службових осіб митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службових осіб державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами, керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян, крім цього і спори з питань переведення на іншу роботу і накладення дисциплінарних стягнень. Відповідно до п. 1 Перехідних положень Конституції України інші трудові спори вирішуються на розсуд заявника безпосередньо судом або після їх попереднього розгляду комісією по трудових спорах.

Слід мати на увазі, що Пленум Верховного Суду України в п. 8 постанови від 1 листопада 1996 р. N 9 "Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя" роз'яснив, що суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку.

4. Встановлені статтями 228, 233 КЗпП строки звернення до суду застосовуються незалежно від заяви сторін. У кожному випадку суд зобов'язаний перевірити і обговорити причини пропуску цих строків, а також навести у рішенні мотиви, чому він поновлює або вважає неможливим поновити порушений строк. Передбачений ст. 233 КЗпП місячний строк поширюється на всі випадки звільнення незалежно від підстав припинення трудового договору.

Розглядаючи трудові спори після їх попереднього розгляду в КТС, суд з'ясовує і обговорює додержання і причини пропуску як для десятиденного строку звернення до суду за вирішенням трудового спору, так і тримісячного строку звернення до КТС (ст. 225 КЗпП), якщо останньою він не був поновлений. Якщо місячний чи тримісячний строк пропущено без поважних причин, у позові може бути відмовлено з цих підстав. Коли пропущений десятиденний строк не буде поновлено, заява відповідно до ст. 85 ЦПК і ст. 228 КЗпП залишається без розгляду.

Оскільки при пропуску місячного і тримісячного строку у позові може бути відмовлено за безпідставністю вимог, суд з'ясовує не лише причини пропуску строку, а всі обставини справи права і обов'язки сторін. При пропуску передбаченого ст. 225 КЗпП десятиденного строку без поважних причин необхідності у з'ясуванні інших обставин справи не має.

5. Незалежно від того, працівником, власником або уповноваженим ним органом чи прокурором порушена справа, після вирішення спору в КТС, суд розглядає її в порядку позовного провадження, як трудовий спір, що вирішувався в КТС, тобто, як вимогу працівника до підприємства, установи, організації.

6. Відповідно до ч. 2 ст. 232 КЗпП суди безпосередньо розглядають позови про укладення трудових договорів:

- працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;
- молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;
- вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів - при наявності дитини віком до 14 років;
- виборних працівників після закінчення строку повноважень;
- працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;
- інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір (наприклад, коли у випадках, передбачених законодавством, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний приймати в порядку працевлаштування інвалідів і неповнолітніх, направлених на роботу в рахунок броні; осіб, які були звільнені в зв'язку з направленням на роботу за кордон, призовом на строкову чи альтернативну військову службу і повернулись після закінчення цієї роботи чи служби) або які вважають, що їм відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим ст. 22 КЗпП.

При обґрунтованості позову суд рішенням зобов'язує власника або уповноважений ним орган укласти трудовий договір з особою, запрошеною на роботу в порядку переведення - з першого робочого дня наступного після дня звільнення з попереднього місця роботи (якщо була обумовлена інша дата - з цієї дати), з іншими особами з дня їх звернення до власника або уповноваженого ним органу з приводу прийняття на роботу.

Якщо внаслідок відмови у прийнятті на роботу або несвоєчасного укладення трудового договору працівник мав вимушений прогул, його оплата провадиться стосовно до правил ч. 2 ст. 235 КЗпП про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові.

7. Згідно зі ст. 24 КЗпП укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника підприємства, установи, організації чи уповноваженого ним органу. Фактичний допуск до роботи вважається укладенням трудового договору незалежно від того, чи було прийняття на роботу належним чином оформлене, якщо робота провадилась за розпорядженням чи з відома власника або уповноваженого ним органу.

При укладенні трудового договору на визначений строк цей строк встановлюється погодженням сторін і може визначатись як конкретним терміном, так і часом настання певної події (наприклад, повернення на роботу працівниці з відпустки по вагітності, родах і догляду за дитиною; особи, яка звільнилась з роботи в зв'язку з призовом на дійсну строкову військову чи альтернативну службу, обранням народним депутатом чи на виборну посаду (або виконанням певного обсягу робіт)).

Контракт є особливою формою трудового договору і укладається він, коли його застосування відповідає законодавству (ст. 21 КЗпП).

Власник або уповноважений ним орган може вимагати від працівника, який працює за трудовим договором, укладення контракту тільки в тому разі, коли він відноситься до категорії працівників, які згідно з законодавством працюють за контрактом (наприклад, керівники підприємств). Порушення цих вимог може бути підставою для визнання відповідно до ст. 9

КЗпП недійсними умов праці за контрактом, які погіршують становище порівняно з законодавством України.

8. Судам необхідно мати на увазі, що при домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП (за згодою сторін) договір припиняється в строк, визначений сторонами. Анулювання такої домовленості може мати місце лише при взаємній згоді про це власника або уповноваженого ним органу і працівника.

Сама по собі згода власника або уповноваженого ним органу задовольнити прохання працівника про звільнення до закінчення строку попередження не означає, що трудовий договір припинено за п. 1 ст. 36 КЗпП, якщо не було домовленості сторін про цю підставу припинення трудового договору. В останньому випадку звільнення вважається проведеним з ініціативи працівника (ст. 38 КЗпП).

9. При розгляді справ про звільнення за п. 2 ст. 36 КЗпП судам слід враховувати, що звільнення з цих підстав 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 свідочстві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері, вдова, інша жінка, яка виховує і утримує дитину сама) при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда провадиться з обов'язковим працевлаштуванням (ч. 3 ст. 184 КЗпП). Не може бути визнано, що власник або уповноважений ним орган виконав цей обов'язок по працевлаштуванню, 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).

Передбачені ч. 3 ст. 184 КЗпП гарантії поширюються і на випадки звільнення у зв'язку з закінченням строку договору зазначених працівників, коли вони були прийняті на сезонні роботи.

Оскільки згідно з ч. 2 ст. 23 КЗпП (в редакції від 19 січня 1995 року) трудовий договір на визначений строк укладається лише у разі, коли трудові відносини на невизначений строк не може бути встановлено з урахуванням характеру роботи або умов її виконання, або інтересів працівника (наприклад, його бажання), або в інших випадках, передбачених законодавчими актами, укладення трудового договору на визначений строк при відсутності зазначених умов є підставою для визнання його недійсним у частині визначення строку.

10. Роз'яснити судам, що припинення трудового договору за п. 6 ст. 36 КЗпП 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 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, що підставою розірвання трудового договору стала відмова працівника від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці, викликаною 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.

11. 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.

12. По справах про звільнення за ст. 38 КЗпП суди повинні перевіряти доводи працівника про те, що власник або уповноважений ним орган примусили 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 власника або уповноважений ним орган права звільнити його за винні дії з підстав, передбачених законом, до закінчення встановленого ст. 38 КЗпП строку, а також застосувати до нього протягом цього строку в установленому порядку інше дисциплінарне стягнення.

Працівник, який попередив власника або уповноважений ним орган про розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, вправі до закінчення строку попередження відкликати свою заяву і звільнення в цьому випадку не проводиться, якщо на його місце не запрошена особа в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації (ч. 4 ст. 24 КЗпП).

Якщо після закінчення строку попередження трудовий договір не був розірваний і працівник не наполягає на звільненні, дія трудового договору вважається продовженою.

Відповідно до ст. 39 КЗпП працівник вправі вимагати розірвання строкового трудового договору при наявності для цього поважних причин (ч. 1 ст. 38 КЗпП). Спори про дострокове розірвання такого трудового договору вирішуються в загальному порядку, встановленому для розгляду трудових спорів (статті 224, 231, п. 1 ст. 232 КЗпП).

13. Вирішуючи позови про поновлення на роботі, осіб, звільнених за п. 8 ст. 36 КЗпП, суди повинні мати на увазі, що на підставі цієї норми припиняється трудовий договір при наявності умов, визначених сторонами в контракті для його розірвання.

Оскільки на працівників, з якими укладено контракт, поширюється законодавство про працю, що 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 (статті 36, 39 - 41 КЗпП).

14. При розгляді справ, пов'язаних в вимогами профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу про розірвання трудового договору (контракту) з керівником або усунення його із займаної посади, слід виходити з того, що згідно зі ст. 45 КЗпП (в редакції від 19 січня 1995 року) така вимога може бути заявлена профспілковим чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, який за дорученням трудового колективу підписав колективний договір, і вона може бути оскаржена до суду працівником або власником чи уповноваженим ним органом у двотижневий строк.

За змістом ст. 43-1 КЗпП керівником належить вважати особу, яка очолює підприємство, установу, організацію або відокремлений підрозділ (філія, представництво, відділення тощо). При цьому йдеться не про будь-який структурний підрозділ (цех, управління, службу, ферму тощо), а саме про відокремлений підрозділ, який утворюється у спеціально передбаченому порядку, наприклад, зазначеному в ст. 7 Закону України "Про підприємства в Україні".

Відхилення судом скарги на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу не є перешкодою для оспорювання працівником в суді законності звільнення його на підставі ст. 45 КЗпП. Разом з тим відповідно до ст. 231 ЦПК

він в цьому судовому процесі не може оспорювати факти, встановлені судом при вирішенні його скарги на вимогу цього органу.

15. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається лише за попередньою згодою профспілкового органу, крім випадків, передбачених статтями 43 і 43-1 КЗпП.

Звільнення погоджується з органом профспілки, яка утворена і діє на підприємстві, і членом якої є працівник.

Згода профспілкового органу на звільнення не може бути визнана такою, що має юридичне значення, якщо не додержані вимоги про участь у засіданні цього органу більше половини його членів, або згода давалась на прохання службової особи, що не наділена правом прийняття і звільнення і не мала відповідного доручення правомочної особи, чи з ініціативи самого профспілкового органу або з інших підстав, ніж зазначалось у поданні власника чи уповноваженого ним органу, а потім і в наказі про звільнення.

Оскільки у зазначених вище нормах за їх змістом йдеться про профспілковий орган підприємства, установи, організації, профспілкові органи структурних підрозділів (цехів, управлінь, відділів тощо) можуть вирішувати питання про дачу згоди на звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, якщо їм таке право делеговане профспілковим органом підприємства, установи, організації.

Встановивши, що звільнення працівника проведено власником або уповноваженим ним органом без звернення до профспілкового органу, суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду профспілкового органу і після її одержання або відмови профспілкового органу в дачі згоди на звільнення працівника розглядає спір по суті. Не буде суперечити закону, якщо до профспілкового органу в такому випадку звернеться власник чи уповноважений ним орган або суддя при підготовці справи до судового розгляду. Аналогічним чином вирішується спір про поновлення на роботі, якщо згоду профспілкового органу на звільнення визнано такою, що не має юридичного значення. Відмова профспілкового органу в згоді на звільнення є підставою для поновлення працівника на роботі.

16. У тих випадках, коли крім додержання загальних вимог щодо порядку звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу згідно з чинним законодавством на звільнення певних категорій працівників (наприклад, неповнолітніх, працівників, обраних до складу народних депутатів, профспілкових органів, ради (правління) підприємства, ради трудового колективу) необхідна також згода відповідного органу, вона має бути і в тому випадку, коли за ст. 43-1 КЗпП допускається звільнення без згоди профспілкового органу підприємства, установи, організації (крім ліквідації). Якщо за погодженнями чинного законодавства у цих випадках згода відповідного органу має бути попередньою, суд бере до уваги лише таку згоду, оскільки іншого законом не передбачено.

17. Правила про недопустимість звільнення працівника в період тимчасової непрацездатності, а також у період перебування у відпустці (ч. 3 ст. 40 КЗпП) стосуються як передбачених статтями 40, 41 КЗпП, так й інших випадків, коли розірвання трудового договору відповідно до чинного законодавства провадиться з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. При цьому маються на увазі щорічні, а також інші відпустки, що надаються працівникам як із збереженням, так і без збереження заробітку.

Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не може бути визнано обґрунтованим, якщо в день звільнення працівнику видано лікарняний листок (довідку в установлених законом випадках) про його тимчасову непрацездатність.

18. При розгляді справ про поновлення на роботі судам необхідно з'ясувати, з яких підстав проведено звільнення працівника згідно з наказом (розпорядженням) і перевіряти їх відповідність законам.

Суд не в праві визнати звільнення правильним, виходячи з обставин, з якими власник або уповноважений ним орган не пов'язували звільнення. Якщо обставинам, які стали підставою звільнення, в наказі (розпорядженні) дана неправильна юридична кваліфікація, суд може

змінити формулювання причин звільнення і привести його у відповідність з чинним законодавством про працю.

У випадку, коли працівника звільнено без законних підстав або з порушенням встановленого порядку, але поновити його на роботі неможливо внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, суд визнає звільнення неправильним і зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках - правонаступника) виплатити цьому працівникові заробітну плату за час вимушеного прогулу (ч. 2 ст. 235 КЗпП). Одночасно суд визначає працівника звільненим за п. 1 ст. 40 КЗпП у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи, організації.

19. Розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням за п. 1 ст. 40 КЗпП, суди зобов'язані з'ясувати, чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема, ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, чи додержано 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 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 (ч. 3 ст. 36 КЗпП в редакції від 19 січня 1995 року). При реорганізації підприємства або при його перепрофілюванні звільнення за п. 1 ст. 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 п. 1 ст. 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).

Стосовно до правил п. 1 ст. 40 КЗпП 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 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.

20. Пункт 20 втратив чинність (згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 26.10.95 р. N 18)

21. При розгляді справ про звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП 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 залежну 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.

Висновки атестаційної комісії щодо кваліфікації працівника підлягають оцінці у сукупності з іншими доказами по справі.

22. У справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за порушення трудової дисципліни, судам необхідно з'ясувати, в чому конкретно проявилось порушення, що стало приводом до звільнення, чи могло воно бути підставою для розірвання трудового договору за пунктами 3, 4, 7, 8 ст. 40 і п. 1 ст. 41 КЗпП, чи додержані власником або уповноваженим ним органом передбачені статтями 147-1, 148, 149 КЗпП правила і порядок застосування дисциплінарних стягнень, зокрема, чи не закінчився встановлений для цього строк, чи застосовувалось вже за цей проступок дисциплінарне стягнення, чи враховувались при звільненні ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, і попередня робота працівника.

23. За передбаченими п. 3 ст. 40 КЗпП 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), і ті громадські стягнення, які застосовані до працівника за порушення трудової дисципліни у відповідності до положення або статуту, що визначає діяльність громадської організації, і з дня накладення яких до видання наказу про звільнення минуло не більше одного року.

24. При розгляді позовів про поновлення на роботі осіб, звільнених за п. 4 ст. 40 КЗпП, суди повинні виходити з того, що передбаченим цією нормою закону 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 (наприклад, у зв'язку з поміщенням до медвितверезника, самовільне використання без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального учебного закладу).

Невихід працівника на роботу в 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. Власник або уповноважений ним орган можуть у зв'язку з цим розірвати трудовий договір за п. 2 ст. 40 КЗпП, якщо наявні передбачені ним умови.

25. Вирішуючи позови про поновлення на роботі осіб, трудовий договір з якими розірвано за п. 7 ст. 40 КЗпП, суди повинні мати на увазі, що з цих підстав 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 (ст. 27 ЦПК), яким суд має дати відповідну оцінку.

26. Судам належить мати на увазі, що відповідно до п. 8 ст. 40 КЗпП власник або уповноважений ним орган вправі розірвати трудовий договір з підстав вчинення працівником за місцем роботи розкрадання (в 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 (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 трудовий договір може бути розірвано з 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.

27. На підставі п. 1 ст. 41 КЗпП за одноразове грубе порушення трудових обов'язків трудовий договір може бути розірвано лише з керівником підприємства, установи, організації (філії, представництва, відділення, іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також із службовими особами митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службовими особами державної контрольно-ревізійної служби та органів контролю за цінами.

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.

28. При розгляді справ про поновлення на роботі осіб, звільнених за пунктами 2 і 3 ст. 41 КЗпП, судам слід враховувати, що розірвання трудового договору з цих підстав не є заходом дисциплінарного стягнення і тому вимоги статей 148, 149 КЗпП про строк і порядок застосування дисциплінарних стягнень на ці випадки не поширюються. Разом з тим при вирішенні справ про звільнення з цих підстав суди мають брати до уваги відповідно час, що пройшов з моменту вчинення винних дій чи аморального проступку, наступну поведінку працівника і інші конкретні обставини, що мають значення для правильного вирішення спору.

Звільнення з підстав втрати довір'я (п. 2 ст. 41 КЗпП) 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 власнику або уповноваженому ним органу підстави для втрати до нього довір'я (зокрема, порушення правил проведення операцій з матеріальними цінностями). При встановленні у передбаченому законом порядку факту вчинення працівниками розкрадання,

хабарництва і інших корисливих правопорушень ці працівники можуть бути звільнені з підстав втрати довіря до них і у тому випадку, коли зазначені дії не пов'язані з їх роботою.

З підстав вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП), 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.

29. Вирішуючи справи про припинення трудового договору в зв'язку з порушенням правил прийняття на роботу, суди повинні враховувати, що звільнення з цих підстав може мати місце у випадках, коли відповідно до ст. 7 КЗпП спеціальною нормою законодавства України передбачено обмеження на прийняття на роботу за певних умов (наприклад, осіб, позбавлених вироком суду права займати певні посади або займатись певною діяльністю протягом визначеного судом строку; прийняття на роботу, пов'язану з матеріальною відповідальністю осіб, що раніше судились за розкрадання, хабарництво і інші корисливі злочини, якщо судимість не знята і непогашена).

30. При розгляді справ про поновлення на роботі, пов'язаних з виведенням працівника з виробничої бригади, судам належить мати на увазі, що в силу ст. 252-6 КЗпП колектив бригади вправі вимагати від власника або уповноваженого ним органу виведення із складу бригади працівника у разі скорочення чисельності бригади, невідповідності працівника виконуваній роботі та в інших випадках, передбачених статтями 40 і 41 КЗпП. Задовольняючи вимоги бригади, власник або уповноважений ним орган може перевести працівника з його згоди на іншу роботу з врахуванням спеціальності (кваліфікації), а якщо такої роботи немає - на іншу роботу. При відсутності роботи чи відмові від запропонованої роботи трудовий договір може бути розірваний з підстав, зазначених у статтях 40 і 41 КЗпП.

31. Відповідно до ст. 32 КЗпП переведення на іншу роботу допускається тільки за згодою працівника. Переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором.

Не вважається переведенням, що потребує згоди працівника, переміщення його на тому ж підприємстві (в установі, організації) на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ на території підприємства в межах тієї ж місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою і з тими ж істотними умовами праці. Однак і переміщення не може бути безмотивним, не обумовленим інтересами виробництва.

Згідно з ч. 3 ст. 32 КЗпП в межах спеціальності, кваліфікації і посади, обумовленої трудовим договором, зміна істотних умов праці: систем і розмірів оплати, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміни розрядів і найменування посад та інших допускається за умови, що це викликано змінами в організації виробництва і праці та що про ці зміни працівник був повідомлений не пізніше ніж за 2 місяці. 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 власника або уповноважений ним орган обов'язку поновити працівникові попередні умови праці.

При присудженні оплати за час вимушеного прогулу зараховується заробіток за місцем нової роботи (одержана допомога по тимчасовій непрацездатності, вихідна допомога, середній заробіток на період працевлаштування, допомога по безробіттю), який працівник мав в цей час.

У випадках стягнення на користь працівника середнього заробітку за час вимушеного прогулу в зв'язку з незаконним звільненням або переведенням, відстороненням від роботи

невиконанням рішення про поновлення на роботі, затримкою видачі трудової книжки або розрахунку він визначається за загальними правилами обчислення середнього заробітку, виходячи з заробітку за останні два календарні місяці роботи. Для працівників, які пропрацювали на даному підприємстві (в установі, організації) менш двох місяців, обчислення проводиться з розрахунку середнього заробітку за фактично пропрацьований час. При цьому враховуються положення Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року N 100 (зі змінами, внесеними постановою Кабінету Міністрів України від 16 травня 1995 року N 348).

Відповідно до ч. 2 ст. 235 КЗпП оплата середнього заробітку за весь час понад один рік провадиться за вимушений прогул і за умови, що заява про поновлення на роботі розглядалась більше одного року і в цьому не було вини працівника. При частковій вині працівника оплата вимушеного прогулу за період понад один рік може бути відповідно зменшена. Висновок суду про наявність вини працівника (не з'явився на виклик суду, вчиняв інші дії по зволіканню розгляду справи) або її відсутність, про межі зменшення розміру виплати має бути мотивованим.

33. Звернути увагу судів на суворе додержання встановлених законом строків підготовки і розгляду трудових справ, на необхідність підвищення ефективності їх діяльності по запобіганню правопорушенням у сфері трудових відносин.

З метою запобігання незаконним звільненням судам слід неухильно додержувати вимог статей 109, 419 ЦПК і статей 134 (п. 8), 237 КЗпП про притягнення до участі в справі про поновлення на роботі і покладення на службу особу обов'язку відшкодувати шкоду підприємству, установі, організації, заподіяну в зв'язку з оплатою незаконно звільненому або переведеному працівникові часу вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи.

При цьому належить враховувати, що при незаконному звільненні або переведенні на іншу роботу, невиконанні рішення про поновлення працівника на роботі, що мало місце після введення в дію п. 8 ст. 134 та нової редакції ст. 237 КЗпП (з 11 квітня 1992 року) настає повна матеріальна відповідальність винних в цьому службових осіб і обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи може бути покладено при допущенні ними в цих випадках будь-якого порушення закону, а не лише явного, як передбачалось раніше.

Судам необхідно активізувати регулювання окремими ухвалами і поданнями на факти порушення трудового законодавства, невжиття службовими особами всіх залежних від них заходів по зміцненню трудової і виробничої дисципліни, інші недоліки в роботі організацій, що продовжують трудові спори. Відповідно до ст. 235 ЦПК суд вправі реагувати окремими ухвалами на факти порушення законодавства про працю та трудової дисципліни і в тому разі, коли він закриває провадження в справі.

34. Роз'яснити судам, що стосовно до правил ст. 24 КЗпП рішення про поновлення на роботі вважається виконаним з дня видання власником або уповноваженим ним органом про це наказу.

У випадках ліквідації підприємства, установи, організації на час виконання рішення про поновлення на роботі суд, який постановив рішення, за поданням судового виконавця або заявою позивача в порядку заміни способу виконання рішення відповідно до ст. 366 ЦПК може визнати працівника звільненим за п. 1 ст. 40 КЗпП у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи, організації і своєю ухвалою стягнути з власника ліквідованого підприємства, установи, організації (органу, уповноваженого управляти їх майном, а у відповідних випадках - з правонаступника) суми заробітної плати за вимушений прогул.

35. При вирішенні трудових спорів членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств судам слід мати на увазі, що:

1) трудові відносини в селянському (фермерському) господарстві визначаються й регулюються його членами (ст. 23 Закону України "Про селянське (фермерське) господарство", а в кооперативах і колективних сільськогосподарських підприємствах можуть бути визначені

законодавством про них або їх статутами в передбачених ч. 2 ст. 3 КЗпП межах особливості праці їх членів;

2) чинне законодавство не поширює на випадки виключення з членів кооперативів або колективних сільськогосподарських підприємств, звільнення їх із певних посад (роботи), переведення на іншу роботу норми КЗпП, що регулюють переведення на іншу роботу, підстави й порядок припинення трудового договору, в тому числі статті 43, 252 цього Кодексу. Спори з цих питань належить вирішувати виходячи з відповідних норм законодавства про кооперативи й зазначені підприємства або з норм їх статутів чи інших нормативних актів;

3) якщо актами чинного законодавства про кооперативи й колективні сільськогосподарські підприємства або їх статутами чи іншими нормативно-правовими актами врегульовано питання про трудову дисципліну, види дисциплінарних стягнень і порядок їх застосування, то слід виходити з цих актів, а не із загальних положень КЗпП;

4) у справах про оплату членам кооперативу чи підприємства вимушеного прогулу в зв'язку з їх незаконним виключенням, звільненням з посади (роботи), переведенням на іншу роботу тощо правила п. 8 ст. 134 і ст. 237 КЗпП застосовуються до винних у цьому посадових осіб, притягнутих до участі у справі на підставі ст. 109 ЦПК, у тому разі, коли питання щодо їх матеріальної відповідальності не врегульовано статутами чи іншими внутрішньогосподарськими нормативно-правовими актами, які мають застосовуватися в таких випадках.

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 перепрофілювання 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 вивільнення.

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

МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ
РОЗ'ЯСНЕННЯ
від 01.02.2011 р.

**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.

Прогоул 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.

Прогоул - 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 перепрофілювання 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 встановленого 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.

У разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36 Кодексу) - у розмірі двох мінімальних заробітних плат.

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.

Департамент соціального, трудового
та гуманітарного законодавства

Г. С. Коновалюк

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 24.05.2012 р. N 81/06/187-12

Про заходи стягнення за порушення трудової дисципліни

Нормами Кодексу законів про працю України передбачено, що за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення, як догана або звільнення.

Дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці.

Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

Відповідно до положень Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників та службовців підприємств, установ, організацій, затверджених постановою Державного комітету праці СРСР від 20.07.84 р. N 213, порушення трудової дисципліни визначається як невиконання або неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків.

До застосування стягнення від порушника трудової дисципліни повинні бути витребувані пояснення в письмовій формі. Відмова працівника дати пояснення не може бути перешкодою для застосування стягнення.

За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення.

При застосуванні стягнення повинні враховуватися тяжкість вчиненого проступку працівника, обставини, при яких він зроблений, попередня робота і поведінка.

Наказ (розпорядження) про застосування дисциплінарного стягнення із зазначенням мотивів його застосування оголошується (повідомляється) працівникові, на якого покладається стягнення, під розписку в триденний термін.

Слід зазначити, у разі коли працівник вважає, що при застосуванні дисциплінарного стягнення роботодавцем порушені норми законодавства, працівник має право відповідно до статті 221 Кодексу законів про працю України звернутись до комісії по трудових спорах або до суду.

Директор Департаменту правового забезпечення

В. Шило

МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
ДЕПАРТАМЕНТ РЕФОРМ ТА РОЗВИТКУ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ
ЛИСТ

від 21.06.2013 р. N 3.22-17/327/18254

**Щодо порядку медичного огляду для встановлення факту
вживання алкоголю і стану сп'яніння**

Департамент реформ та розвитку медичної допомоги Міністерства охорони здоров'я України на виконання ст. 15, 16 Закону України "Про звернення громадян" та пп. 11 п. 4, п. п. 6, 7 Положення про Міністерство охорони здоров'я України, затвердженого Указом Президента України від 13.04.2011 N 467, на Ваш запит про інформацію щодо застосування документа МОЗ СРСР від 01.09.88 N 06-14/33-14, що надійшов на офіційний веб-сайт МОЗ України, додатково повідомляє.

Тимчасова інструкція про порядок медичного огляду для встановлення факту вживання алкоголю і стану сп'яніння, яку затверджено заступником Міністра МОЗ СРСР від 01.09.88 N 06-14/33-14, є доповненням до наказу Міністерства охорони здоров'я СРСР від 08 вересня 1988 року N 694 "Про заходи щодо подальшого вдосконалення медичного огляду для встановлення факту вживання алкоголю та стану сп'яніння" (далі - Наказ).

Зазначений Наказ включений до Переліку наказів МОЗ СРСР, які застосовуються в Україні, що додається до вказівки Міністерства охорони здоров'я України від 28 травня 1996 р. N 165 (пункт 399).

Крім того, повідомляємо, що у листі Міністерства юстиції України від 26 грудня 2008 року N 758-0-2-08-19 "Щодо практики застосування норм права у випадку колізій" вказано, що у разі існування неузгодженості між нормами, виданими одним і тим самим нормотворчим органом, застосовується акт, виданий пізніше, навіть якщо прийнятий раніше акт не втратив своєї чинності. Така неузгодженість може виникнути внаслідок того, що прийняття нової норми не

завжди супроводжується скасуванням "застарілих" норм з одного й того ж питання. Листи міністерств не встановлюють норм права і мають лише інформативний характер.

Відповідно до чинного законодавства України порядок огляду на стан сп'яніння регламентується постановою Кабінету Міністрів України від 17 грудня 2008 року N 1103 "Про затвердження Порядку направлення водіїв транспортних засобів для проведення огляду з метою виявлення стану алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння або перебування під впливом лікарських препаратів, що знижують увагу та швидкість реакції, і проведення такого огляду" та наказом МОЗ України від 09 вересня 2009 року N 400/666 "Про затвердження Інструкції про виявлення у водіїв транспортних засобів ознак алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння або перебування під впливом лікарських препаратів, що знижують увагу та швидкість реакції", який зареєстровано в Міністерстві юстиції України 6 жовтня 2009 р. за N 931/16947.

З урахуванням викладеного, лист Департаменту реформ та розвитку медичної допомоги від 28 березня 2013 року N 3.22-17/327/8725 вважати недійсним.

З повагою,
Директор Департаменту

М. Хобзей

**Підстави і вимоги матеріальної відповідальності робітників за шкоду,
що заподіяна підприємству діями робітника.
(Методичні рекомендації)**

Працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків.

При покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством. За наявності зазначених підстав і умов матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

На працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за не одержані підприємством прибутки і за шкоду, заподіяну працівником, що перебував в стані крайньої необхідності.

Працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково. За згодою власника або уповноваженого ним органу працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене.

Роботодавець зобов'язаний створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого їм майна.

Працівники зобов'язані бережливо ставитися до майна підприємства і вживати заходів до запобігання шкоді.

За шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудо-вих обов'язків, працівники, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. Матеріальна відповідальність понад середній місячний заробіток допускається лише у випадках, зазначених у законодавстві.

У відповідності з законодавством обмежену матеріальну відповідальність несуть:

працівники — за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, — у розмірі заподіяної з їх вини шкоди,

але не більше свого середнього місячного заробітку. В такому ж розмірі працівники несуть матеріальну відповідальність за зіпсуття або знищення через недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством працівникові в користування;

керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступники — у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, якщо шкоду підприємству заподіяно зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних чи грошових цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям, випускові недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню і зіпсуттю матеріальних чи грошових цінностей.

Відповідно до законодавства працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству у випадках, коли:

між працівником і підприємством укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей;

майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами;

шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;

шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані;

шкоди завдано недостатчею, умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;

на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, за-подіяну підприємству при виконанні трудових обов'язків;

шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків;

службова особа винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу;

керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством.

Межі матеріальної відповідальності працівників за шкоду, завдану підприємству розкраданням, умисним зіпсуттям, недостатчею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір, встановлюються законодавством.

Письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством з працівниками (що досягли вісімнадцятирічного віку), які займають посади або виконують роботи, безпосередньо зв'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України.

При спільному виконанні працівниками окремих видів робіт, зв'язаних із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність, може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність встановлюється власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим

представником) підприємства. Письмовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність укладається між підприємством і всіма членами колективу (бригади). Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування, а також типовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність розробляються за участю профспілкових об'єднань України та затверджуються Міністерством праці України.

Розмір заподіяної підприємству, шкоди визначається за фактичними втратами, на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу згідно з установленими нормами. Уразі розкрадання, недостачі, умисного знищення або умисного зіпсуття матеріальних цінностей розмір шкоди визначається за цінами, що діють у даній місцевості на день відшкодування шкоди. На підприємствах громадсько-го харчування (на виробництві та в буфетах) і в комісійній торгівлі розмір шкоди, заподіяної розкраданням або недостачею продукції і товарів, визначається за цінами, встановленими для продажу (реалізації) цієї продукції і товарів.

Законодавством може бути встановлено окремий порядок визначення розміру шкоди, що підлягає покриттю, в тому числі у кратному обчисленні, заподіяної підприємству розкраданням, умисним зіпсуттям, недостачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір. Розмір підлягаючої покриттю шкоди, заподіяної з вини кількох працівників, визначається для кожного з них з урахуванням ступеня вини, виду і межі матеріальної відповідальності.

Покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, а керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками — за розпорядженням вищестоящего в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника. Розпорядження власника або уповноваженого ним органу або вищестоящего в порядку підлеглості органу має бути зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівникові. Якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством. У решті випадків покриття шкоди провадиться шляхом подання власником або уповноваженим ним органом позову до суду.

Стягнення з керівників підприємств та їх заступників матеріальної шкоди в судовому порядку провадиться за позовом вищестоящего в порядку підлеглості органу або за заявою прокурора.

Суд при визначенні розміру шкоди, що підлягає покриттю, крім прямої дійсної шкоди, враховує ступінь вини працівника і ту конкретну обстановку, за якої шкоду було заподіяно. Коли шкода стала наслідком не лише винної поведінки працівника, а й відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей, розмір покриття повинен бути відповідно зменшений. Суд може зменшити розмір покриття шкоди, заподіяної працівником, залежно від його майнового стану, за винятком випадків, коли шкода заподіяна злочинними діями працівника, вчиненими з корисливою метою.

Для покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду власник або уповноважений ним орган повинен довести наявність усіх зазначених вище умов.

Трудова дисципліна. Стягнення, які застосовуються до працівників, порядок їх застосування і зняття. (Методичні рекомендації)

Основною вимогою трудової дисципліни є обов'язок працівників працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним

органу, додержуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір.

Трудова дисципліна на підприємствах забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохочення за сумлінну працю. У трудових колективах створюється обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворої товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки. Щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу.

Власник або уповноважений ним орган повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержуватися законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту.

Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визнається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на основі типових правил. У деяких галузях народного господарства для окремих категорій працівників діють статuti і положення про дисципліну.

До працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Заохочення застосовуються власником або уповноваженим ним органом разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства. Заохочення оголошуються наказом (розпорядженням) в урочистій обстановці і заносяться до трудових книжок працівників у відповідності з правилами їх ведення.

Працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу переваги та пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування (путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов і т. ін.). Таким працівникам надається також перевага при просуванні по роботі.

За особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, і нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією.

За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення.

Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення.

Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника. На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищестоящими щодо органів, вказаних вище. Працівники, які займають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених законодавством.

Дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

До застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. При обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку.

Дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником у порядку, встановленому чинним законодавством.

Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року. Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.

Власник або уповноважений ним орган має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу.

Розгляд індивідуальних трудових спорів у КТС (Методичні рекомендації)

Розгляд індивідуального трудового спору в КТС є самостійним видом розгляду індивідуальних трудових спорів.

Комісія по трудових спорах обирається загальними зборами або конференцією трудового колективу підприємства, де працює не менше 15 працівників. Якщо на підприємстві працює менше 15 чоловік, КТС не обирається. До кількості працюючих 15 чоловік, які мають право обирати КТС, включаються всі працівники, які працюють на підприємстві на умовах трудового договору. КЗпП України передбачає можливість обрання КТС на двох рівнях. Трудовий колектив підприємства має право прийняти рішення про утворення КТС підприємства і КТС структурних підрозділів. Тоді КТС структурного підрозділу утворюється трудовим колективом відповідного підрозділу. (ч. 4 ст. 223).

Одночасно при прийнятті рішення про утворення КТС на двох рівнях трудовий колектив повинен розмежувати їхню компетенцію. За загальним правилом КТС структурного підрозділу мають право розглядати трудові спори в межах компетенції цих підрозділів. У той же час КТС підприємства розглядатимуть усі трудові спори, які їм підвідомчі та не віднесені до компетенції КТС структурних підрозділів. Трудовий колектив може прийняти рішення про те, що рішення КТС структурних підрозділів можна оскаржувати до КТС підприємства.

Трудовий колектив самостійно визначає термін діяльності КТС, її кількісний та персональний склад.

Законодавство не встановлює обмежень щодо кількісного складу комісії. Це компетенція трудового колективу. Водночас видається доцільним обирати КТС з непарною кількістю членів.

Збори трудового колективу для утворення КТС вважаються правомочними, якщо на них присутні більше половини членів трудового колективу, а конференція - за умови присутності не менше двох третин делегатів, обраних на цю конференцію.

Відповідно до ч. 2 ст. 223 КЗпП України не менше половини складу КТС повинні бути робітники. Вказане правило не стосується КТС установ і організацій. Таке положення законодавства видається необґрунтованим: адже співвідношення робітників та інженерно-технічного персоналу на різних підприємствах є різним, а тому не всі підприємства можуть дотримуватися вказаної норми.

Рішення про утворення КТС і обрання її членів приймається більшістю голосів присутніх членів трудового колективу або делегатів конференції.

Зі свого складу комісія обирає голову, його заступника і секретаря.

На них покладаються обов'язки з підготовки і проведення чергових засідань, прийняття, реєстрація і ознайомлення із заявами, які надходять до КТС, виклик осіб, які беруть участь у розгляді спору.

Законодавством закріплено порядок звернення до КТС. Працівник має право звернутися із заявою про розгляд спору у тримісячний термін з моменту, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. Якщо комісія дійде висновку, що строк пропущено з поважних причин, то вона має право його відновити і вирішити спір. У випадку визнання причин пропуску терміну неповажними заява працівника залишиться без розгляду. У справах про стягнення заробітної плати термін звернення до КТС не обмежений.

КЗпП України передбачає обов'язок комісії реєструвати заяви, які надходять до неї. Дата реєстрації і є початком перебігу терміну, протягом якого КТС зобов'язана розглянути індивідуальний трудовий спір.

Комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний термін від дня звернення працівника. Якщо протягом цього строку спір розглянутий не був, то зацікавлений працівник вправі звернутися до суду для розгляду спору.

Засідання комісії мають відбуватися у присутності працівника, який подавав заяву. Якщо ж працівник не з'явився на засідання (крім випадків, коли працівник подав заяву про згоду розглядати справу за його відсутності), комісія має право відкласти розгляд заяви і призначити нове засідання. У випадку повторного нез'явлення без поважних причин КТС може зняти заяву з розгляду. Прийняття рішення про зняття заяви з розгляду не позбавляє працівника права знову звернутися до КТС із заявою про розгляд спору в межах терміну, встановленого законодавством для звернення до КТС.

При розгляді трудового спору інтереси працівника за його вибором може представляти будь-хто з членів профспілкового комітету або будь-яка інша особа, у тому числі адвокат.

Законодавство про працю докладно не регламентує процедуру розгляду індивідуального трудового спору в КТС. Встановлено лише загальне правило, що засідання комісії є правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів. Вона має право викликати на засідання свідків, вимагати від роботодавця документи, необхідні для розгляду цього спору, доручати спеціалістам проведення перевірок, якщо такі необхідні для розгляду спору.

Обов'язок роботодавця щодо пред'явлення документів, необхідних для вирішення спору, є декларативною нормою, оскільки законом не врегульовані правові важелі впливу на роботодавця в цьому випадку, зокрема не встановлена його відповідальність за неподання таких документів.

Сторони спору мають право заявити відвід будь-якому членові комісії. Сама комісія вирішує питання про задоволення або незадоволення заявленого відводу більшістю голосів членів комісії, які присутні на засіданні. Законодавство не регулює підстав та порядку заявлення відводу всьому складу комісії. Очевидно, що у цьому випадку такий спір повинен надалі розглядатися судом.

Засідання оформляється протоколом, який підписується головою (його заступником) і секретарем комісії.

КТС приймає рішення більшістю голосів членів, які присутні на засіданні. Рішення комісії має бути чітким, обґрунтованим і таким, що відповідає чинному законодавству і колективному договору.

У рішенні вказується: повне найменування підприємства, установи, організації; прізвище, ім'я, по батькові працівника, який звернувся до комісії, а також його представника; дата звернення до комісії; дата розгляду справи; суть спору; прізвища членів, присутніх на засіданні; прізвище роботодавця або його представника; результати голосування; мотивоване рішення.

Рішення не повинне містити будь-яких прохань до роботодавця, воно має формулюватися у категоричній формі. У рішенні комісії з грошових вимог має бути вказана точна сума, яка належить до виплати працівникові.

Рішення не може бути переглянуте самою комісією. Копія рішення у триденний термін після його прийняття вручається працівникові і роботодавцеві. Пропуск указанного терміну відповідно відсуває початок перебігу терміну на оскарження працівником рішення, а також його виконання.

Рішення комісії по трудових спорах має обов'язкову силу і не потребує будь-якого затвердження.

Разом з тим воно може бути оскаржене сторонами до місцевого суду протягом 10 днів після вручення їм копії рішення. Якщо вказаний термін пропущено, суд не вправі відмовити у прийнятті позовної заяви. Якщо ж термін оскарження пропущено без поважних причин, заява залишається без розгляду.

Роботодавець зобов'язаний виконати рішення КТС у триденний термін після 10 днів, передбачених на його оскарження. Оскаржене до суду рішення не підлягає виконанню.

У разі невиконання роботодавцем рішення за трудовим спором КТС видає працівникові посвідчення, яке має силу виконавчого листа. Працівник має право пред'явити посвідчення до державної виконавчої служби протягом трьох місяців від дня його отримання. На підставі посвідчення державний виконавець виконує рішення КТС у примусовому порядку.

Наказ

м. Харків

№ _____

Про комісію по трудових спорах
(вказати заклад)

Керуючись Кодексом Законів про працю України, згідно протоколу загальних зборів трудового колективу від «__» _____ 201__ року, та з метою розгляду трудових спорів в (вказати заклад охорони здоров'я):

1. Затвердити склад постійно-діючої комісії по трудових спорах (вказати заклад) та Положення про неї (додається).

2. Контроль за виконанням наказу покласти на (вказати ППП, посаду)

Головний лікар _____

ПОГОДЖЕНО

Протоколом загальних зборів
трудового колективу (вказати заклад)
від „___” _____ 201_ р.

№ _____

ДОДАТОК

до наказу головного лікаря
(вказати заклад)
від „___” _____ 201_ р.

№ _____

СКЛАД
комісії по трудових спорах
(вказати заклад охорони здоров'я)

(вказати прізвища, ім'я по-батькові та посади членів комісії)

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.

Головний лікар _____ (ініціали, прізвище)

ПОГОДЖЕНО

Протоколом загальних зборів
трудового колективу (вказати заклад)
від „___” _____ 201_ року
№ _____

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказом головного лікаря
(вказати заклад)
від „___” _____ 201_ року
№ _____

ПОЛОЖЕННЯ
про комісію по трудових спорах
(вказати заклад охорони здоров'я)

1. Організація комісії по трудових спорах

Комісія по трудових спорах є постійно-діючою та обирається загальними зборами трудового колективу (вказати заклад охорони здоров'я).

При цьому кількість робітників закладу у складі комісії по трудових спорах повинна бути не менше половини її складу. Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами трудового колективу закладу. Комісія по трудових спорах закладу обирає із свого складу голову, його заступника і секретаря комісії. Комісія по трудових спорах закладу має право користуватися кадровою печаткою, яка знаходиться у відділі організаційно-кадрової роботи (у відділі кадрів).

2. Компетенція комісії по трудових спорах

Комісія по трудових спорах є первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають в закладі.

Трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з адміністрацією закладу.

Працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати - без обмеження будь-яким строком.

У разі пропуску з поважних причин установленого строку комісія по трудових спорах може його поновити.

Заява працівника, що надійшла до комісії, підлягає обов'язковій реєстрації.

Комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву. Розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, в тому числі адвокат.

Комісія по трудових спорах має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок.

Засідання комісії по трудових спорах вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів.

Працівник і представник адміністрації мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії. Питання про відвід вирішується більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. Член комісії, якому заявлено відвід, не бере участі у вирішенні питання про відвід.

На засіданні комісії ведеться протокол, який підписується головою або його заступником і секретарем.

3. Порядок прийняття рішень комісією по трудових спорах

Комісія по трудових спорах приймає рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні.

У рішенні зазначаються:

повне найменування закладу, прізвище, ім'я та по батькові працівника, який звернувся до комісії, або його представника, дата звернення до комісії і дата розгляду спору, суть спору, прізвища членів комісії, представника адміністрації, результати голосування і мотивоване рішення комісії.

Копії рішення комісії у триденний строк вручаються працівникові, адміністрації закладу.

4. Строк виконання рішення комісії по трудових спорах

Рішення комісії по трудових спорах підлягає виконанню у триденний строк по закінченні десяти днів, передбачених на його оскарження.

У разі невиконання рішення комісії по трудових спорах у встановлений строк (стаття 229 КЗпП України) працівникові комісією по трудових спорах закладу видається посвідчення, що має силу виконавчого листа.

У посвідченні вказуються найменування органу, який виніс рішення щодо трудового спору, дати прийняття і видачі та номер рішення, прізвище, ім'я, по батькові та адреса стягувача, найменування та адреса боржника, номери його рахунків у банках, рішення по суті спору, строк пред'явлення посвідчення до виконання.

Посвідчення засвідчується підписом голови або заступника голови комісії по трудових спорах закладу та печаткою комісії по трудових спорах.

На підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше тримісячного строку до районного відділу державної виконавчої служби, державний виконавець виконує рішення комісії по трудових спорах у примусовому порядку.

Особенности увольнения работников в случаях изменений в организации производства и труда (при сокращении штатов или численности).

(Методические рекомендации)

Правом сокращения штата работников, как определено в пункте 1 статьи 40 КЗоТ Украины, собственник или уполномоченное им лицо наделяется лишь в случаях изменений в организации производства и труда, в том числе ликвидации, реорганизации или перепрофилировании предприятия, учреждения, организации. Это принципиальное положение нормы Закона означает, что для увольнения работника по данной статье необходимо иметь соответствующие технико-экономические обоснования, повлекшие изменения в системе организации производства и труда.

Порядок сокращения работников

Для осуществления процедуры сокращения штата работников собственник или уполномоченный им орган должен совершить ряд определенных действий, а именно:

1. Не позднее, чем за три месяца до предполагаемого сокращения письменно, с обязательным обоснованием необходимости и соответствующей аргументацией уведомить профком о предстоящем сокращении численности или штата работников, провести консультации о мероприятиях по предотвращению увольнений, сведению их количества к минимуму, смягчению неблагоприятных последствий каждого увольнения, т.е. выполнить требования части 2 и 3 ст. 49⁴ КЗоТ Украины.

В соответствии с п. 3 ст. 22 Закона Украины “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”, а также п. 4.1.6 Областного отраслевого соглашения увольнения работников отрасли по инициативе руководителей учреждений, организаций и заведений здравоохранения в связи с сокращением численности или штата работников могут осуществляться лишь при условии предварительного (не меньше чем за три месяца) письменного уведомления соответствующего профсоюзного органа о причинах и объемах запланированных сокращений, сроках высвобождения, специальности и квалификации работников, подлежащих сокращению и после обязательного проведения совместных консультаций относительно мероприятий, направленных на содействие трудоустройству увольняемых работников, сведению их количества к минимуму и смягчению неблагоприятных последствий каждого увольнения.

2. Не позднее, чем за два месяца на основании технико-экономических показателей издать приказ о сокращении численности или штата работников. Этим же приказом вносятся соответствующие изменения в действующее штатное расписание.

3. Соблюсти правила, установленные ст. 49² КЗоТ Украины:

- не позднее, чем за два месяца до даты предполагаемого увольнения в письменном виде (под роспись) предупредить персонально каждого из работников о предстоящем увольнении;
- по возможности, одновременно с предупреждением об увольнении предложить другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации по его специальности или профессии, если у собственника такая возможность имеется;

- не позднее, чем за два месяца в письменной форме уведомить государственную службу занятости об увольнении работников в связи с изменениями в организации производства и труда, в том числе ликвидацией, реорганизацией или перепрофилированием предприятия, указав основания и сроки увольнения, наименование профессий, специальностей, квалификации и размеры оплаты труда, а в 10-дневный срок после уведомления – списки фактически уволенных работников.

Преимущественное право работников при сокращении

Согласно ст. 42 КЗоТ Украины, при сокращении штата работников в связи с изменениями в организации производства и труда преимущественное право быть оставленными на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда.

При одинаковой квалификации и производительности труда предпочтение быть оставленными на работе отдается лицам:

- 1) семейным – при наличии двух и более иждивенцев;
- 2) в семьях, которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- 3) с продолжительным непрерывным стажем работы на данном предприятии, в учреждении, организации;
- 4) обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях без отрыва от производства;
- 5) участникам боевых действий, инвалидам войны и лицам, на которых распространяется действие Закона Украины «О статусе ветеранов войны, гарантиях их социальной защиты»;
- 6) авторам изобретений, полезных моделей, промышленных образцов и рационализаторских предложений;
- 7) получившим на этом предприятии, в учреждении, организации увечье или профессиональное заболевание;
- 8) из числа депортированных из Украины, в течение пяти лет с момента возвращения на постоянное место жительства на Украину;
- 9) из числа бывших военнослужащих срочной службы и проходивших альтернативную (невоенную) службу – в течение двух лет со дня увольнения их со службы.

Предпочтение быть оставленными на работе может оказываться и другим категориям работников, если это предусмотрено законодательством Украины (например, детям войны, чернобыльцам).

Кроме того, действующее законодательство Украины предусматривает случаи, при которых не допускается увольнение определенных категорий работников, а именно:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет (до 6 лет, если работник, согласно медицинскому заключению, нуждается в домашнем уходе), одиноких матерей, имеющих детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством (ст. 184 КЗоТ Украины);
- в период временной нетрудоспособности, а также в период пребывания работника в отпуске (ст. 40 КЗоТ Украины);
- работников моложе 18 лет без согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних. При этом увольнение на основании п. 1 ст.40 КЗоТ Украины производится лишь в исключительных случаях и не допускается без трудоустройства (ст. 198 КЗоТ Украины);
- лиц, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы, без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются; председателей и членов профсоюзных органов на предприятиях – без согласия соответствующего объединения профсоюзов; профсоюзных организаторов и профгрупоргов –

без согласия органов соответствующего профсоюзного объединения (пп. 3, 4, 7, 8 ст. 40 и 41 КЗоТ Украины);

- члены совета (правления) предприятия, избранные в его состав от трудового коллектива, без согласия общего собрания (конференции) трудового коллектива, избравшего их (ст. 252 КЗоТ Украины)

Согласие профсоюзного органа на увольнение

В соответствии с положениями ст. 43 КЗоТ Украины необходимо получить предварительное согласие профкома персонально на каждого увольняемого. При этом важно соблюсти прописанную данной правовой нормой процедуру, а именно:

- представление в профком о расторжении трудового договора должно быть аргументированным, с обоснованием причин увольнения и подписано исключительно должностным лицом, которое вправе принимать решения об увольнении;

- представление в пятнадцатидневный срок с обязательным участием должностного лица (или его полномочного представителя), направившего представление и в присутствии работника должно быть рассмотрено профкомом;

- профком о принятом решении обязан уведомить собственника в письменной форме в трехдневный срок после его принятия. Следует помнить, что в случае пропуска этого срока считается, что профком дал согласие на увольнение, а решение профкома об отказе в даче согласия должно быть обоснованным.

Собственник вправе расторгнуть трудовой договор с работником не позднее чем через месяц со дня получения согласия профкома (ч. 8 ст. 43 КЗоТ).

Гарантии и компенсации при сокращении

В соответствии со ст. 44 КЗоТ Украины при прекращении трудового договора по п. 1 ст. 40 КЗоТ работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

Коллективным договором может быть предусмотрен другой, больший размер выходного пособия.

Эта норма распространяется на все категории работников, в том числе и на лиц пенсионного возраста, независимо от получаемой ими пенсии или других доходов.

При увольнении работодатель обязан выдать работнику надлежащим образом оформленную трудовую книжку и произвести с ним полный расчет, выплатив выходное пособие. Кроме того, работодатель обязан в день увольнения выдать работнику копию приказа об увольнении с работы (ст.ст. 44, 47, 116, 117 КЗоТ Украины).

Расторжение трудового договора по инициативе собственника в случае обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации или состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы (Методические рекомендации)

Развитие науки и техники, совершенствование и усложнение оборудования, внедрение новых технологических процессов, компьютеризация производственной деятельности предъявляют к работникам новые требования и ставят перед ними задачу повышать свою квалификацию. В тех случаях, когда работник не повышает свою квалификацию, не осваивает новые технологии, компьютерную технику и в результате этого не способен исполнять возложенные на него обязанности на должном уровне, можно ставить вопрос о несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе. Следует подчеркнуть, что

расторжение трудового договора по данному основанию будет правомерным, если работнику созданы нормальные условия для работы.

Причиной признания несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе может быть *также состояние его здоровья, при котором трудоспособность работника снижается до уровня, препятствующего качественному выполнению работы.*

Таким образом, под несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе следует понимать его неспособность из-за недостаточной квалификации или состояния здоровья выполнять надлежащим образом порученную работу.

Согласно п. 24 Постановления Пленума Верховного Суда Украины от 6 ноября 1992 г. № 9 «О практике рассмотрения судами трудовых споров» по этому основанию могут быть уволены работники только в том случае, если будут установлены фактические данные, подтверждающие, что вследствие недостаточной квалификации или утраты здоровья (стойкого снижения трудоспособности) работник не может надлежащим образом исполнять возложенные на него трудовые обязанности или исполнение их противопоказано по состоянию здоровья или неблагоприятно для членов трудового коллектива или граждан, которых он обслуживает, и такого работника невозможно перевести по его согласию на другую работу. Ст. 17 Закона Украины «Об основах социальной защищенности инвалидов в Украине» запрещает расторгать трудовой договор по мотивам инвалидности, за исключением случаев, когда по заключению медико-социальной экспертизы состояние здоровья инвалида препятствует выполнению профессиональных обязанностей, угрожает здоровью и безопасности других лиц, или когда продолжение трудовой деятельности может привести к ухудшению здоровья инвалида.

Несоответствие работника по состоянию здоровья должно быть подтверждено медицинским заключением. Особенно это важно для работников, проходящих обязательный медицинский осмотр (водители, работники пищевых блоков, лечебно-профилактических и детских учреждений, работники с вредными и тяжелыми условиями труда и т. д.).

В основу признания работника недостаточно квалифицированным должна быть положена объективная неспособность работника систематически выполнять возложенную на него трудовым договором работу и неудовлетворительное выполнение трудовых функций (невыполнении норм выработки, неспособность освоить сложную технику и т. д.). Несоответствие работника может подтверждаться заключением аттестационной комиссии (в тех случаях, когда работники проходят периодическую аттестацию). Порядок проведения аттестации регулируется законодательством Украины. Так, аттестация врачей производится в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации врачей (утвержденным приказом Министерства здравоохранения Украины от 19 декабря 1997 г. № 359, а среднего медперсонала – в соответствии с Положением об аттестации младших специалистов с медицинским образованием, утвержденным приказом МЗУ № 742 от 23 ноября 2007 года. На основании ст. 9 Закона Украины «О судебной экспертизе» предусматривается аттестация судебных экспертов, которая проводится в соответствии с Приказом Министерства юстиции Украины от 15 июля 1997 г. № 285/7-А «Об экспертно-квалификационных комиссиях и аттестации судебных экспертов». Аттестация проводится и в других, установленных законодательством Украины, случаях.

Аттестация проводится один раз в три-пять лет, медработников - 1 раз в пять лет. Конкретные сроки, график проведения аттестации утверждаются руководителем предприятия, учреждения, организации по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом и доводятся до сведения работников, которые должны быть аттестованы. Аттестационная комиссия, как правило, создается приказом руководителя. Выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника не являются обязательными для собственника или уполномоченного им органа, носят рекомендательный характер и подлежат оценке в совокупности с другими объективными данными, свидетельствующими о недостаточной квалификации работника.

Нельзя уволить работника по этому основанию, если у него отсутствует специальное образование (диплом), кроме случаев, когда, в соответствии с действующим законодательством

Украины, наличие диплома является обязательным условием выполнения работы, обусловленной трудовым договором. В тех случаях, когда исполнение определенной работы, в соответствии с законодательством, допускается только после предоставления специального права (водители автомобильного транспорта или электротранспорта и т. д.), то лишение этого права может быть основанием для увольнения работника по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе.

Нельзя уволить по несоответствию из-за недостаточной квалификации работников, не имеющих достаточного опыта работы в связи с непродолжительностью трудового стажа или из-за отсутствия достаточного опыта, а также несовершеннолетних, так как они также не обладают достаточным опытом. Не подлежат увольнению по данному основанию молодые специалисты, пока они не приобретут достаточных навыков в работе.

**Расторжение трудового договора по инициативе собственника в случае обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации или состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы.
(Методические рекомендации)**

Трудовой договор с работником может быть прекращен в случае систематического неисполнения без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания.

Увольнение по п. 3 ст. 40 КЗоТ Украины не допускается за однократное нарушение трудовой дисциплины. Оно возможно только в том случае, если такие нарушения стали **систематическими**. Систематически нарушающими трудовую дисциплину считаются работники, которые имеют дисциплинарное или общественное взыскание за нарушение трудовой дисциплины и нарушили ее вновь в течение рабочего года.

Расторжение трудового договора по п. 3 ст. 40 КЗоТ не допускается при отсутствии конкретного дисциплинарного проступка, а также в том случае, когда за этот проступок уже было наложено дисциплинарное или общественное взыскание. Однако допустимо не только наложение нового дисциплинарного взыскания, но и увольнение, если противоправные действия работника продолжались, несмотря на наложение взыскания. В связи с этим необходимо знать, что далеко не все санкции, применяемые собственником или уполномоченным им органом к нарушителю трудовой дисциплины, относятся к числу дисциплинарных взысканий. Так, не учитываются в данном случае такие меры правового воздействия, как полное или частичное лишение нарушителя премий, предусмотренных системой оплаты труда или вознаграждения по итогам работы за год, перенос очередности в получении жилья и другие, поскольку они не предусмотрены законодательством о дисциплинарной ответственности. Нельзя считать дисциплинарным взысканием предупреждение о неполном служебном соответствии или задержку до одного года присвоения ранга (или назначения на более высокую должность), так как ст. 14 Закона Украины «О государственной службе» эти меры отнесены к мерам дисциплинарного воздействия.

Под мерами общественного взыскания следует понимать взыскания за неисполнение трудовых обязанностей, примененные к работнику трудовым коллективом, товарищеским судом, общественными организациями в соответствии с положениями и уставами, определяющими их деятельность. Принимаются во внимание лишь те общественные взыскания, со дня наложения которых до издания приказа (распоряжения) об увольнении прошло не более одного года, если они, конечно, не сняты досрочно.

Увольнение по п. 3 ст. 40 КЗоТ Украины признается правомерным лишь в том случае, если дисциплинарные и общественные взыскания за предшествующие увольнению проступки были наложены с соблюдением порядка, установленного законодательством о дисциплинарной

ответственности. Сами по себе случаи нарушения трудовой дисциплины, ранее допущенные работником, на которые своевременно, в установленном законом порядке, собственник или уполномоченный им орган не отреагировал, не могут быть основанием для увольнения.

Расторжение трудового договора по инициативе собственника в случае прогула (Методические рекомендации)

Прогулом считается отсутствие работника без уважительных причин на работе на протяжении всего рабочего дня. К прогулу приравнивают отсутствие работника без уважительных причин на работе больше трех часов непрерывно или суммарно на протяжении рабочего дня. Не может считаться прогулом отсутствие работника на рабочем месте в то время, когда он присутствовал на предприятии. Если работник не оставил месторасположение предприятия, он не может быть уволен за прогул. К такому работнику могут быть применены другие виды дисциплинарного или общественного воздействия. Прогулом без уважительных причин считается:

■ оставление работы без предупреждения собственника или уполномоченного им органа (далее — собственник) работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок;

■ оставление работы до истечения срока предупреждения об освобождении без согласия собственника;

■ оставление без уважительных причин лицом, с которым заключен срочный трудовой договор, работы до истечения срока трудового договора;

■ самовольное оставление молодым специалистом работы, на которую его направили после окончания соответствующего учебного заведения, до истечения срока обязательной отработки;

■ самовольное использование без согласования с собственником дней отгулов, очередного отпуска и т.п.

Не может квалифицироваться как прогул отказ работника от выполнения работы, не обусловленной трудовым договором или на которую он был переведен с нарушением действующего законодательства, а также несогласие его продолжать работу в новых условиях в связи с изменениями существенных условий труда, вызванными изменениями в организации производства и труда.

Отсутствие работника на работе по уважительным причинам не может считаться прогулом, а следовательно, и основанием для расторжения трудового договора. Законодательство о труде не содержит перечня причин отсутствия на работе, которые следует считать уважительными. В каждом конкретном случае их наличие или отсутствие определяет работодатель. В случае возникновения спора по факту увольнения оценку таких причин как уважительных осуществляет суд, рассматривающий этот спор. Судебная практика признает уважительными причинами болезнь работника, даже если у него нет листка нетрудоспособности; опоздание на работу вследствие аварии или заторов на дорогах; предоставление помощи лицам, пострадавшим от несчастных случаев и т.п.

Факт отсутствия работника на работе должен быть подтвержден его письменным объяснением, письменными свидетельствами других работников, соответствующим актом, составленным в произвольной форме непосредственным руководителем при участии не менее двух других лиц, являющихся свидетелями отсутствия на работе работника, относительно которого применяется увольнение. Следует отметить, что лица, принимавшие участие в составлении указанного акта, в случае возникновения спора и разрешения его в суде вызываются в суд и подвергаются допросу в судебном заседании в качестве свидетелей.

Уволить работника с работы за разовый случай прогула без уважительных причин возможно, но такое увольнение является правом, а не обязанностью собственника, и поэтому он может применять и другие меры дисциплинарного воздействия.

При увольнении за прогул (как и за другое дисциплинарное нарушение) трудовые отношения считаются прекращенными с первого дня невыхода на работу, если работник ко времени издания приказа не работал. Но днем увольнения, указанным в приказе об увольнении, по общему правилу, будет считаться последний день работы.

Увольнение за совершение работником прогула (в т.ч. отсутствие на работе больше трех часов на протяжении рабочего дня) без уважительных причин является видом дисциплинарного взыскания и должно применяться с соблюдением порядка наложения дисциплинарных взысканий.

Расторгнуть трудовой договор по основанию, предусмотренному пунктом 4 статьи 40 КЗоТ Украины (в случае прогула, в т.ч. отсутствия на работе больше трех часов на протяжении рабочего дня без уважительных причин), можно лишь по предварительному согласию выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя). В трудовой книжке делается запись об освобождении:

Уволен(а) за прогул без уважительных причин, п. 4 ст. 40 КЗоТ Украины.

**Расторжение трудового договора по инициативе собственника в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам
(Методические рекомендации)**

Увольнение по пункту 5 статьи 40 КЗоТ возможно в случае утраты работником трудоспособности свыше четырех месяцев подряд (непрерывная нетрудоспособность), не принимая во внимание отпуска по беременности и родам. Если нетрудоспособность длится менее четырех месяцев или более четырех месяцев, но с перерывами, хотя бы и кратковременными (даже на один день), оснований для увольнения работника с занимаемой должности нет.

В некоторых случаях болезни работника законодательством установлен более продолжительный срок сохранения за работником рабочего места. В частности, статьями 20, 21 Закона Украины «О борьбе с заболеванием туберкулезом» от 5 июля 2001 года № 2586-III предусмотрено, что в случае заболевания работника туберкулезом за ним сохраняется место работы на весь период лечения такого больного.

Собственник предприятия, учреждения, организации всех форм собственности не имеет права уволить работника в связи с его заболеванием туберкулезом, кроме случаев, когда для выполнения такой работы больного туберкулезом работника будет признано временно или постоянно непригодным. Вместе с тем, больным с активными формами туберкулеза из лиц, которые подлежат обязательному медицинскому обследованию, запрещается занимать должности и выполнять работы, связанные с риском заражения туберкулезом контактных работников.

Перечень видов работ, для выполнения которых лица, больные туберкулезом, могут быть признаны временно или постоянно непригодными, определяет центральный орган исполнительной власти по вопросам здравоохранения. Т.е. работник, больной туберкулезом, может быть уволен с работы в порядке, определенном пунктом 2 статьи 40 КЗоТ.

За работниками, получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание, место работы сохраняется на все время восстановления трудоспособности или установление инвалидности независимо от того, по чьей вине произошло трудовое увечье. Тем не менее, если работнику, который утратил работоспособность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания МСЭК установила одну из трех групп инвалидности и такой работник приобрел пенсию по инвалидности, то он может быть уволен по основаниям, предусмотренным пунктом 2 статьи 40 КЗоТ (выявление несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению этой работы), если в соответствии рекомендациям МСЭК он не сможет выполнять такую работу.

Нельзя увольнять работника за продолжительную нетрудоспособность и тогда, когда работник фактически приступил к работе после болезни, хотя до этого отсутствовал свыше четырех месяцев.

Собственник может сохранять место работы или должность за работником, который продолжительное время болел, на срок и свыше четырех месяцев, если это существенно не влияет на нормальную работу предприятия, поскольку пункт 5 статьи 40 КЗоТ предоставляет право собственнику уволить работника, который продолжительное время болел, но не обязывает его к этому.

Расторгнуть трудовой договор по основаниям, предусмотренным пунктом 5 статьи 40 КЗоТ, можно лишь по предварительному согласию выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя). При этом в трудовой книжке делается соответствующая запись:

Уволен(а) в связи с неявкой на работу на протяжении более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, п. 5 ст. 40 КЗоТ.

Расторжение трудового договора по инициативе собственника за появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения (Методические рекомендации)

Причиной значительного числа нарушений трудовой дисциплины, а, как следствие, и несчастных случаев на производстве, является употребления работниками на работе алкогольных напитков, наркотических или токсичных веществ.

Появление на работе в нетрезвом состоянии означает появление работника в таком виде на территории предприятия в рабочее время, что дает собственнику или уполномоченному им органу право расторгнуть трудовой договор по пункту 7 статьи 40 КЗоТ Украины.

Если работник появился в нетрезвом состоянии на рабочем месте в свободное от работы время, в выходной день или во время отпуска, это не может быть основанием для увольнения по указанным основаниям.

Работники с ненормированным рабочим днем в случае их пребывания на работе в нетрезвом состоянии после истечения рабочего времени могут быть уволены по пункту 7 статьи 40 КЗоТ.

Факт появления на работе в нетрезвом состоянии должен быть удостоверен актом, составленным в произвольной форме и подписанным несколькими свидетелями — чем больше, тем лучше.

Как свидетельствует судебная практика, во время рассмотрения дел о восстановлении на работе работников, уволенных по пункту 7 статьи 40 КЗоТ, суд, как правило, иск удовлетворяет, мотивируя свое решение тем, что в деле нет медицинского заключения о пребывании работника на работе в состоянии опьянения, а такие признаки, как возбужденность, словоохотливость или бессвязная, нечеткая речь, нарушение координации движений, могут быть обусловлены болезненным состоянием, запах алкоголя изо рта — приемом медикаментов, содержащих спирт. При этом, подписанный представителями предприятия акт о пребывании работника в состоянии алкогольного, наркотического или токсичного опьянения суд к рассмотрению не принимает, мотивируя это тем, что неспециалисты не могут квалифицированно и правильно оценить состояние человека.

С учетом этого приказом Министерства внутренних дел Украины, Министерства здравоохранения Украины и Министерства юстиции Украины была утверждена Инструкция о порядке направления граждан для обследования на состояние опьянения в заведения здравоохранения и проведение обследований с использованием технических средств от 24 февраля 1995 года №114/38/156-18 (далее — Инструкция), которая четко определяет круг лиц, которые могут проводить обследование работников и давать заключения по его результатам.

Так, согласно Инструкции обследование проводится в любое время суток в специализированных кабинетах наркологических диспансеров психиатрами-наркологами или в определенных органах здравоохранения лечебно-профилактических учреждениях психиатрами, психиатрами-наркологами, невропатологами, специально подготовленными врачами других специальностей, а также фельдшерами фельдшерско-акушерских пунктов, значительно отдаленных от лечебных заведений, которые прошли специальную подготовку с использованием методик и приборов, разрешенных Министерством здравоохранения Украины, по списку, утвержденному главным врачом центральной городской (районной) больницы.

Если лицо направляется на обследование предприятием, у него должно быть письменное направление с подписью должностного лица, заверенное соответствующей печатью предприятия.

Допускается проведение обследования по инициативе самого работника, но только на основании его письменного заявления.

Лицо, направленное на обследование по письменному направлению предприятия, может прибыть в заведение здравоохранения как самостоятельно, так и в сопровождении уполномоченных работников предприятия, но не позднее двух часов с момента установления оснований для проведения такого обследования.

Уполномоченный представитель предприятия, который сопровождает работника на обследование, обязан удостоверить лицо работника, а врач - ознакомиться с документами последнего (паспортом, удостоверением водителя и т.п.). Отсутствие документов не может быть причиной для отказа в проведении обследования. В этом случае в протоколе обследования отмечаются приметы обследуемого, а также то, что личные данные записаны с его слов. Врач, в присутствии сопровождающего, сообщает осмотренному лицу выводы по результатам обследования, о чем делается запись в протоколе.

Если работник уклоняется от прохождения обследования или не дает возможности провести его в необходимом объеме, это также фиксируется в протоколе с обязательным указанием в нем признаков опьянения и действий лица относительно уклонения от обследования.

Протокол составляется в двух экземплярах, первый, удостоверенный подписью врача и печатью, выдается уполномоченному представителю предприятия, который сопроводил работника на обследование, а второй остается в учреждении здравоохранения.

Если по направлению предприятия работник самостоятельно обратился в учреждение здравоохранения для проведения обследования, протокол медицинского обследования присылается по почте на предприятие или передается его представителю.

Лицо, которое обследуют, имеет право в десятидневный срок обжаловать выводы обследования в контрольную комиссию медицинского обследования или в соответствующую контрольную комиссию Министерства здравоохранения или в суд.

Расходы на проведение обследования могут компенсироваться на договорной основе. При этом заказчиком обследования не могут выступать физические лица, за исключением случаев проведения обследования по их инициативе.

Заключения относительно обследования лица на состояние опьянения, полученные с нарушением требований Инструкции, считаются недействительными.

Вместе с тем, случается, что работник отказывается от прохождения медицинского обследования. Такая ситуация может быть урегулирована инструкцией по отстранению от работы работников, которые находятся в состоянии опьянения, то есть внутренним нормативным актом предприятия, а следовательно, обязательным для выполнения всеми его работниками. Отдельные положения инструкции необходимо включать в правила внутреннего трудового распорядка предприятия или коллективного договора. Оба документа принимаются на общем собрании (конференции) трудового коллектива по представлению собственника или уполномоченного им органа и выборного органа первичной профсоюзной организации

(профсоюзного представителя). С инструкцией и правилами внутреннего трудового распорядка знакомятся все работники под роспись во время приема на работу.

Если с алкогольным опьянением все более или менее ясно, то с наркотическим опьянением или последствиями злоупотребления медицинскими препаратами, средствами бытовой химии и т.п. намного сложнее. Поэтому указанная инструкция должна содержать информацию о том, кто принимает решение о направлении работника на обследование и куда, за чьей подписью и кем должно быть выписано направление на обследование, кто должен организовать доставку и сопровождение работника на обследование.

Полученный из медицинского учреждения протокол обследования работника на состояние опьянения служит основанием для расторжения трудового договора по пункту 7 статьи 40 КЗоТ.

О расторжении трудового договора с работником по пункту 7 статьи 40 КЗоТ издается приказ, основаниями для которого служат акт и протокол обследования работника на состояние опьянения. В трудовую книжку вносится соответствующая запись.

Следует заметить, что расторжение трудового договора по пункту 7 статьи 40 КЗоТ может быть проведено лишь по предварительному согласию выборного органа (профсоюзного представителя) первичной профсоюзной организации (ст. 43 КЗоТ).

Собственник или уполномоченный им орган имеет право уволить работника не позднее чем через месяц со дня получения согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя).

При отсутствии на предприятии первичной профсоюзной организации увольнение проводится без согласия профсоюзного органа (профсоюзного представителя) (ст. 43¹ КЗоТ).