## ДИПЛОМНА РОБОТА

**НА ТЕМУ: *УГОДА СТОРІН ЯК ПІДСТАВА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ***

Дипломна робота на здобуття кваліфікаційного рівня спеціаліста з перепідготовки за спеціальністю правознавство

**Науковий керівник:**

2002 рік

**Вступ**

В Україні сьогодні триває процес здійснення соціально-економічних реформ, який характеризується трансформацією відносин власності і, відповідно, трудових відносин. Потрібно сказати, що цей процес супроводжується таким негативним явищем як безробіття, котре стало наслідком масового вивільнення працівників. І тут держава відіграє неабияку роль. Адже вона з метою уникнення соціальної напруженості здійснює цілеспрямований вплив на відносини між працедавцем, працівником та іншими суб'єктами трудових відносин. Одним із видів такого впливу є правове регулювання трудових відносин, зокрема, порядку та підстав їх припинення.

Конституція України є тією законодавчою базою, на підставі якої формуються і розвиваються правові норми, що становлять юридичні гарантії права на працю. Одним із засобів посилення цих гарантій повинно бути удосконалення правових норм, які забезпечують реалізацію громадянами права на найману працю в умовах сучасних економічних, соціальних, політичних змін у житті суспільства.

Вільне обрання праці або вільне погодження на неї проголошене ч.І ст.43 онституції України у відповідності із ст. 23 Загальної декларації прав людини. Вільне обрання праці та вільне погодження на неї означає, що тільки самій особі належить виключне право розпоряджатись своїми здібностями до виробничої і продуктивної праці. Причому людина може обрати той чи інший вид діяльності, рід занять. Вона може, наприклад, працювати по найму за судовим договором (контрактом) або ж самостійно забезпечити себе роботою як підприємець, фермер, член кооперативу, займатись ідивідуальною трудовою діяльністю. Право вільно розпоряджатись своїми здібностями до праці означає і взагалі не займатися трудовою діяльністю. Незайнятість особи не повинна розглядатись як притягнення її до будь-якої відповідальності.

Сьогодні в Україні проблеми, пов'язані з припиненням трудових правовідносин, досліджуються лише в окремих аспектах; комплексного дослідження тут на жаль немає. Тому дана робота має на меті комплексно підійти до вивчення і, відповідно, висвітлення цих проблем.

Специфікою цієї роботи є те, що у ній об'єктом дослідження є не лише трудові відносини, що випливають з трудового договору, але й інші відносини, що регулюються нормами трудового права, зокрема детально розглядається угода сторін як підстава розірвання трудового договору.

В деяких випадках трудові правовідносини виникають в результаті складного юридич­ного факту - застосування проміжних, додаткових умов відбору і зарахування на роботу (наприклад, виникнення трудових відносин в результаті конкурсного відбору на заміщувану посаду). Тобто передумови виникнення трудових правовідносин можуть бути різноманітними.

Таким чином, трудові правовідносини - це відносини працівника з влас­ником по виконанню за винагороду роботи за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією або посадою, з підляганням внутрішньому трудовому розпо­рядку, що виступають формою закріплення суб'єктивних прав і обов'язків. Трудові правовідносини виникають з моменту, коли працівник уклав з власником чи уповноваженим на те органом трудовий договір і приступив до виконання своєї трудової функції.

Незайнятість особи не повинна розглядатись як притягнення її до будь-якої відповідальності.

Для особи, яка працює, передбачено певні гарантії при звільненні її роботи. Особа може бути звільнена:

1. з підстав передбачених законодавством;
2. з дотриманням певних умов;
3. за наявності юридичного факту.

Розвиток суспільних відносин йде далі, а трудове законодавство не встигає за розвитком цих суспільних відносин. Це стосується також змісту припинення трудового договору, а тому звідси випливає необхідність у ї дослідженні , визначення їх значення в сьогоденних умовах суспільного розвитку.

Саме цим пояснюється написання дипломної роботи: “Угода сторін як підстава розірвання трудового договору”.

Проведено вивчення теоретичного матеріалу , аналіз трудового законодавста в частині припинення трудового договору , з'ясованні значення окремих підстав припинення трудового договору , в яких випадках має місце припинення трудового договору, якими правами та гарантіями наділені працівники, що підлягають звільненню.

Метою написання даної дипломної роботи є розкриття значення підстав припинення трудового договору, зокрема угоди сторін, шляхом виявлення недоліків і прогалин в законодавстві, що регулює згадану сферу трудових відносин. Ця робота має як теоретичне так і практичне значення.

Теоретичне зна­чення роботи зводиться до того, що у ній будуть охарактеризовані проблемні питання, пов'язані із припиненням трудових правовідносин в цілому, а особливо за угодою сторін.

На сьогоднішній день велика увага приділяється таким підставам припинення трудового договору як за угодою сторін, припинення трудового договору за ініціативою власника чи уповноваженого органу, які і стали предметом даного дипломного дослідження.

Глава 1. Підстави припинення трудового договору.

* 1. Поняття трудового договору

Право на працю є основним конституційним правом гро­мадян України. Воно проголошене ст. 43 Конституції України, визнається за кожною людиною і становить собою можливість заробляти на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку погоджується.

Право на працю реалізується різними шляхами. Одні гро­мадяни займаються індивідуально-трудовою діяльністю, інші — створюють або влаштовуються в кооперативні чи акціонерні товариства. Переважна більшість громадян влаштовуються на роботу шляхом укладення трудового договору як наймані пра­цівники на підприємства, незалежно від їх форм власності.

Для реального здійснення громадянами цього права держа­ва створює певні умови, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми створен­ня робочих місць, професійно-технічного навчання, підготов­ки і перепідготовки працівників відповідно до суспільних по­треб.

Влаштування на роботу є одним із життєвих рішень, що доводиться приймати майже кожній людині хоча б один раз у житті. І від того, наскільки вибір роботи є вдалим, залежить зміст життя конкретної людини. Але це не означає, що пробле­ма вибору професії та місця роботи носить особистий характер. У вирішенні цієї проблеми зацікавлене також суспільство, ос­кільки чим повніше використовуються особливості та знання кожного працівника, тим вище ефективність праці, більше про­стору для подальшого розвитку особи. З другого боку, чим швид­ше зайнятті всі робочі місця здібними працівниками, тим вище суспільна продуктивність праці.

Переважна більшість громадян влаштовуються на роботу, укладаючи трудовий договір. Термін «договір» має багато зна­чень, що передбачаються різними нормами цивільного, трудо­вого, земельного, міжнародного права. Кожна з цих та інших галузей права розглядає договір як різновид угод, що визначаються природою відносин, які становлять предмет регулюван­ня цієї чи іншої галузі права.

Як юридичний факт договір належить до числа правомірних дій, які спрямовуються його учасниками на виникнення, зміну або припинення правових відносин. Будь-який договір є угодою не менш як між двома сторонами. В той же час деякі договори можуть бути багатосторонніми угодами.

Вперше легальне поняття «трудовий договір» було дано в КЗпП УРСР 1922 р. Відповідно до ст. 27 цього КЗпП трудовим договором визнавалась угода двох або більшого числа осіб, за якою одна сторона (найнятий) дає свою робочу силу іншій сто­роні (наймачеві) за плату. При цьому трудовий договір укла­дався як тоді, коли не було колективного договору, так і тоді, коли такий договір був.

З розвитком державного сектора народного господарства в юридичній літературі пізніших років терміни «наймана праця», «наймач», «найманий» визначались такими, що не відповідали природі соціалістичних трудових відносин. Вважалось, що ці відносини складались не шляхом купівлі-продажу робочої сили, а на принципах товариської співдружності вільних від експлу­атації людей, що виконують конкретні трудові функції в загальній спільній праці трудового колективу конкретного підприємства. Особливо велику увагу цьому питанню приділяв М. Александров. В усіх своїх довоєнних і післявоєнних публі­каціях, особливо в підручниках «Советское трудовое право», М. Александров завжди звертав увагу на термінологію в назві суб'єктів трудових відносин. Навіть в останніх публікаціях він повертався до цього питання.

Такий масований наступ на термінологію призвів до того, що без внесення змін до КЗпП до його ч. 1 ст. 27 додавалося посилання: «Замість слова «наймач» зараз вживається термін «підприємство, установа», а замість «найнятий» — термін «робіт­ник (службовець)», або «особа, яка влаштовується на роботу».

В КЗпП УРСР 1971 р. термін «наймач» був замінений на термін «підприємство, установа, організація». Така заміна була правильною, оскільки в умовах переважної власності держави на засоби виробництва останні були розподілені по підприє­мствах, установах організаціях, яким надавалися статус осіб і право виступати суб'єктами трудових правовідносин.

Пізніше Законом України від 20 березня 1991 р.«Про вне­сення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України при переході до ринкової економіки» була змінена ст. 21 КЗпП, яка давала легальне визначення трудового договору. В новій редакції цієї статті термін «підприємство, установа, організа­ція» був замінений терміном «власник або уповноважений ним орган».

В остаточній редакції ст. 21 КЗпП України 1971 р. дає ле­гальне визначення поняття трудового договору як угоди між працівником і власником підприємства або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язуєть­ся виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним догово­ром або угодою сторін.

Працівник має право реалізувати свої здібності до продук­тивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах.

Працівник укладає трудовий договір з власником тоді, коли останній безпосередньо управляє своїм майном або з підприє­мством, створеним власником, але не можна погодитись з тим, що уповноважений власником орган на управління майном і виробничим процесом виступає стороною трудового договору, особливо тоді, коли праця застосовується на засобах вироб­ництва державної власності. Влаштовуючись на роботу, праці­вник укладає трудовий договір не з державою як власником і не з уповноваженою службовою особою, що управляє підприє­мством, яке само перебуває з власником у відносинах найму поряд з іншими найманими працівниками, а із створюваним власником підприємством як юридичною особою. Тому, на нашу думку, ст. 21 КЗпП підлягає зміні. Стороною трудового договору поряд з власником повинен бути не уповноважений на уп­равління орган, а підприємство.

Характерно, що в опублікованому для всенародного обго­ворення проекті Трудового кодексу Російської Федерації в ст. 26 стороною трудового договору поряд з працівником визнається «роботодавець»2, яким може бути і власник, а також підприєм­ство, установа, організація.

Законом України від 20 березня 1991 р. ст. 21 КЗпП була доповнена ч. З, в якій наводилось поняття «контракт» як особ­лива форма трудового договору. Цей термін, новий для трудо­вого законодавства, з'явився разом з прийняттям Закону ко­лишнього Союзу РСР від 4 червня 1990 р. «Про підприємства в СРСР».

За законодавством України в контракті строк його дії, пра­ва, обов'язки та відповідальність сторін (в тому числі матері­альні), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі достро­кового, можуть встановлюватись угодою сторін. Але при цьому було зроблено застереження, що сфера застосування контракту визначається законодавством.

З цього доповнення ст. 21 КЗпП випливає низка висновків. По-перше, в трудовому законодавстві України вжито новий термін «контракт». Цей термін не несе в собі відмінного від договору змісту, бо, виходячи з етимологічного його значення, контракт — це договір.

По-друге, закон наголошує, що контракт становить собою особливу форму трудового договору. В філософському розумінні формою визнається зовнішня оболонка явища. Трудові дого­вори можуть мати усну або письмову оболонку. Але й раніше трудові договори в деяких випадках укладалися у письмовій формі, наприклад при організованому наборі працівників, про роботу з особливими природними географічними і геологічними умовами, умовами підвищеного ризику для здоров'я тощо. Ці договори не становлять собою особливої форми трудового до­говору, а є його окремим видом. Зазначення в ст. 21 КЗпП, що контракт становить собою особливу форму трудового догово­ру, на нашу думку, є помилковим. На те, що контракт — вид трудового договору, а не його особлива форма, звертали увагу й окремі науковці.

В. Никитинський визначає контракт як письмовий договір, укладений між двома сторонами із взаємними зобов'язанями.

По-третє, контракт є строковим трудовим договором. Він укладається на виконання як роботи, що носить строковий ха­рактер, так і роботи, що носить постійний або у будь-якому випадку тривалий характер. Але, будучи строковим трудовим договором, контракт не створює особливої форми трудового договору. Ні строк договору, ні його письмова форма не ство­рюють контракту. Цей висновок підтверджується постановою Кабінету Міністрів України від 16 листопада 1994 р. № 779, якою встановлено, що трудові договори з працівниками, діяльність яких пов'язана з державною таємницею, укладають­ся у письмовій формі. Постанова не вимагає, щоб такі догово­ри укладались на певний строк, тому вони не названі і не є контрактами у розумінні ст. 21 КЗпП.

Виходячи з принципу добровільності оформлення трудових відносин, сторони при укладенні трудового договору можуть досягти угоди про різні види оформлення трудових відносин: як трудовий договір, так і контракт, навіть у випадку, коли сфера застосування контракту на дану категорію працівників не поширюється. Тому ми підтримуємо думку, що контракт може застосовуватись на підприємствах з новими формами організації та оплати праці — на орендних, акціонерних, ко­оперативних і спільних підприємствах, в господарських това­риствах, на приватних підприємствах, тобто там, де суб'єкти мають більшу самостійність в питаннях організації та стимулю­вання праці.

Трудовий договір впливає на динаміку трудових відносин, породжуючи їх, змінюючи чи припиняючи. Він визначає і об­сяг кореспондуючих прав та обов'язків сторін (виконувати ро­боту, виплачувати заробітну плату), регулює поведінку сторін при здійсненні трудових відносин (дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, забезпечувати належні умови праці).

За допомогою погодженого з власником або уповноваже­ним ним органом волевиявлення і самозобов'язання працівни­ка абстрактні права і обов'язки, що випливають з права на пра­цю, перетворюються у конкретні права і обов'язки з трудових відносин між працівником і власником підприємства або упов­новаженим ним органом чи фізичною особою.

Сукупність умов, які визначають взаємні права і обов'язки сторін, становлять зміст трудового договору. Такі умови мо­жуть визначатись законодавчими або іншими нормативними актами і встановлювати, наприклад, мінімальний розмір заро­бітної плати, мінімальну тривалість трудової відпустки, макси­мальну тривалість робочого часу тощо. Одночасно значна кількість умов трудового договору визначається сторонами тру­дового договору при його укладенні.

Умови трудового договору можуть бути обов'язковими, (їх ще називають необхідними) і факультативними (додатковими). Обов'язковими (необхідними) умовами вважаються такі, без яких трудовий договір не може бути визнано укладеним. До них слід віднести взаємне волевиявлення сторін про прийняття — влаш­тування працівника на роботу, визначення трудової функції працівника, встановлення моменту початку виконання роботи.

Громадяни добровільно обирають види діяльності, які не заборонені законодавством, у тому числі й не пов'язані з вико­нанням оплачуваної роботи, а також професію, місце роботи відповідно до своїх здібностей. Примушення до праці в будь-якій формі не допускається. Добровільна незайнятість грома­дян не є підставою для притягнення їх до адміністративної чи кримінальної відповідальності.

Угода про прийняття — влаштування на роботу є проявом вольового характеру трудового договору. Без волевиявлення пра­цівника, бажаючого влаштуватися на роботу, і роботодавця, якому необхідний працівник для виконання певної роботи, тру­дові правовідносини виникнути не можуть.

Робота, яку виконуватиме працівник, коло його трудових повноважень і обов'язків, прийнято називати трудовою функ­цією, її встановлення є виключною компетенцію сторін. При укладенні трудового договору вони визначають професію, спе­ціальність, кваліфікацію або посаду.

Професія є широкою сферою трудової діяльності, що відоб­ражає галузевий або родовий поділ праці, в якій працівник може застосовувати свої трудові здібності відповідно до наявних у нього знань, навичок та вміння. Виконання роботи певної професії вимагає спеціалізації професійних навичок або знань за якимось визначеним профілем. Тому виконувана робота од­нієї професії може мати різні спеціальності.

Спеціальність є частиною трудової діяльності в межах пев­ної професії, що найбільш глибоко та всебічно опанована пра­цівником. Спеціальність є основною ознакою, що характери­зує трудову функцію працівника, оскільки вона містить у собі спеціалізацію працюючих за професіями із специфікою роботи в умовах певного виду діяльності. Однак сама по собі спе­ціальність працівника не завжди визначає ту конкретну робо­ту, для виконання якої він був найнятий. Необхідно враховува­ти також кваліфікацію працівника.

Кваліфікація — це рівень теоретичних за практичних знань за відповідною професією та спеціальністю, який відповідає та­рифному розряду, класу, категорії, вченому ступеню тощо. Ква­ліфікаційний розряд дозволяє власнику або уповноваженому ним органу доручати працівнику роботу відповідної складності.

У той же час присвоєний працівникові розряд, клас або категорія визначає обсяг деяких істотних правомочностей пра­цівника — таких, як розмір тарифної ставки. Коло трудових обов'язків працівника та їх кваліфікаційні характеристики містяться в тарифно-кваліфікаційних довідниках та в деяких нормативних актах.

Конкретний зміст, обсяг та порядок виконання роботи на конкретному робочому місці встановлюються на підприємстві технологічними картками, робочими інструкціями та іншими нормативними актами, в тому числі локальними.

Трудова функція службовців визначається найменуванням посад, які передбачені структурою і штатним розписом дер­жавного органу чи підприємства, установи, організації.

Посада характеризується певним колом службових обо­в'язків, повноважень і відповідальністю, що настає в разі неви­конання обов'язків. У найменуванні посади знаходить свій вираз поділ праці, що склався у певній галузі, на підприємстві чи в установі.

Трудові обов'язки службовців конкретизуються в посадо­вих інструкціях, що розробляються та затверджуються на під­приємствах за погодженням з профспілковим органом на ос­нові галузевих посадових інструкцій і положень про відділи та служби підприємства, галузевих кваліфікаційних характеристи­ках, положеннях про окремі категорії працівників.

Місце роботи, як правило, визначається місцем знаходження підприємства як сторони трудового договору. Залежно від струк­турної організації підприємства працівник може бути викорис­таний на роботі в будь-якому структурному підрозділі. Але коли структурні підрозділи знаходяться поза межами повної адміні­стративно-територіальної одиниці, де укладався трудовий до­говір, то місце роботи обов'язково повинно бути конкретизо­ваним.

Істотне значення для здійснення трудових відносин має час початку виконання роботи. Саме з цього моменту фактично розпочинається реалізація громадянином права на працю. У більшості випадків початок роботи настає зразу ж після ук­ладення трудового договору. Але сторони можуть домовитись і про більш пізніший час початку роботи, що може бути викли­кано необхідністю оформлення звільнення з попереднього місця роботи, переїздом з іншої місцевості, перевезенням сім'ї та майна тощо. Для педагогічних працівників час початку вико­нання роботи може бути пов'язаний з початком навчального року, початком занять.

Факультативні умови є додатковими, їх відсутність не свідчить про неповний зміст трудового договору. Але коли сто­рони побажали їх встановити і включили в трудовий договір, вони є обов'язковими для сторін за умови, що вони не супере­чать законодавству і нормативним угодам. Невиконання фа­культативних умов може призвести до трудового спору та їх захисту з боку держави.

До додаткових умов слід віднести угоду про надання жит­лової площі, забезпечення дитини працівника місцем в до­шкільному закладі, що є на підприємстві, встановлення випро­бувального строку при прийомі на роботу.

До факультативних умов трудового договору необхідно відне­сти й строк дії трудового договору. Переважно трудові договори укладаються на невизначений строк. У разі, коли трудові відносини не можуть встановлюватись на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її вико­нання, або інтересів працівника, то можуть укладатись стро­кові трудові договори. Вони укладаються на строк, обумовле­ний сторонами, або на час виконання певної роботи.

Трудові договори, що були переукладені один або кілька разів, за винятком випадків, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк, вважаються такими, що укладені на визначений строк.

Сфера факультативних умов праці залежить від ступеня їх деталізації в нормативних актах про працю і передбачення меж договірного регулювання трудових відносин. Так, найбільша де­талізація умов договору проводиться в разі прийняття на робо­ту надомних працівників, позаштатних працівників тощо.

Якщо умови трудового договору, передбачені сторонами, погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, то такі умови є недійсними (ст. 9 КЗпП). Наголо­шуємо, що недійсними є умови, а не сам трудовий договір. Умова, що погіршує становище працівника, приводиться у відповідність із законодавством, і трудовий договір продовжує діяти з умовами, що відповідають законодавству про працю.

***1.2. Підстави припинення трудового договору***

Важливою рисою трудових договорів є їх сталість. Обидві сторони зацікавлені в тривалості трудових відносин, оскільки це дозволяє власнику або уповноваженому ним органу укомп­лектувати виробництво кадровими працівниками. За наявності постійних кадрів, які досконало знають виробництво, підприє­мство працює ритмічно, усуваються причини різних виробни­чих неполадок, зменшуються брак і порушення трудової дис­ципліни.

У стабільності трудових відносин зацікавлені також праців­ники, оскільки тривалість трудового договору позбавляє їх тур­бот працевлаштування, дає змогу постійно підвищувати свою кваліфікацію, забезпечує працюючих постійним джерелом здо­буття засобів до існування.

Але сталість трудового договору не означає, що трудові відно­сини не можуть припинятись. Підставами такого припинення можуть бути події, до яких слід віднести смерть працівника або юридичні факти, перелік яких встановлює чинне законодав­ство про працю.

Термін «припинення трудового договору» є родовим по­няттям, яке охоплює усі випадки припинення трудових відносин. В разі припинення трудових відносин у випадку волевияв­лення однієї з сторін трудового договору (ст. ст. 38 — 41 КЗпП) або на вимогу профспілкового органу, який представляє інте­реси працюючих в галузі виробництва, праці, побуту і культури (ст. 45 КЗпП), законодавством про працю вживається термін «розірвання трудового договору».

Підставами припинення трудового договору ст.ст. 36 і 37 КЗпП визнають: угоду сторін; закінчення строку трудового до­говору, крім випадків, коли трудові відносини фактично трива­ють і жодна із сторін не поставила вимогу про їх припинення; призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу; розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу або на вимогу профспілкового або іншого уповноваженого на представництво трудовим колекти­вом органу; переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство або перехід на виборну посаду; відмова праців­ника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, а також відмова від продовження роботи у зв'яз­ку із зміною істотних умов праці; набрання законної сили ви­роком суду, 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; підстави, передбачені контрактом; у випадку направлен­ня працівника за постановою суду до лікувально-трудового профілакторію.

У разі реорганізації підприємства (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.

При прийнятті рішення про приватизацію підприємства розірвання трудового договору з ініціативи власника або упов­новаженого ним органу не допускається, за винятком звільнення у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, або вчинення працівником винних дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення пра­цівника за порушення трудової дисципліни, втрати до нього довір'я, або вчинення працівником, що виконує виховні функції, аморального проступку.

Не допускається звільнення працівників приватизованого підприємства з ініціативи нового власника чи уповноваженого ним органу протягом шести місяців від дня переходу до нього права власності (ст. 26 Закону України «Про приватизацію майна державних підприємств» в редакції від 19 лютого 1997 р.).

За угодою сторін може припинятись як трудовий договір, укладений на невизначений строк, так і строковий трудовий договір. Таке припинення можливе в будь-який час, коли між власником або уповноваженим ним органом і працівником до­сягнута угода про припинення трудового договору. Пропозиція про припинення трудового договору може надходити з боку як працівника, так і власника або уповноваженого ним органу. Якщо друга сторона погоджується з висловленою пропозицією, то вважається, що сторони досягли угоди про припинення тру­дового договору, і працівник звільняється з роботи.

Закон не встановлює форми угоди сторін про припинення трудового договору. Тому така угода може бути виражена як в усній, так і в письмовій формі. Більш доцільною є письмова форма, оскільки вона є достовірним фактом досягнення угоди між сторонами.

Якщо пропозиція про припинення трудового договору над­ходить від працівника, то він подає письмову заяву, в якій вик­ладає своє прохання про звільнення з роботи. Письмова заява про звільнення за угодою сторін не є обов'язковою на відміну від письмової заяви про звільнення за власним бажанням. За­кон допускає укладення договору за угодою сторін і в усній формі. Одночасно закон не вимагає обов'язково письмової форми угоди при його припиненні. Це дозволяє зробити вис­новок, що сторони можуть і в усній формі дійти згоди про припинення трудових відносин, оформивши звільнення пра­цівника наказом чи розпорядженням власника або уповнова­женого ним органу.

В разі відсутності в заяві працівника вказівки, що він попе­реджує власника або уповноважений ним орган про припи­нення трудового договору через два тижні (ст. 38 КЗпП) і при згоді власника або уповноваженого ним органу розірвати трудовий договір до закінчення двотижневого строку або пізніше його, вважається, що сторони досягли угоди як про припинен­ня трудових відносин, так і про дату їх припинення.

Якщо пропозиція про припинення трудового договору над­ходить від власника або уповноваженого ним органу, що іноді виражається у тому, що працівника примушують написати зая­ву про звільнення, то ця заява є не ініціативою працівника на розірвання трудового договору, а фактично згодою на пропо­зицію власника або уповноваженого ним органу про припи­нення трудових відносин.

В разі відсутності згоди однієї сторони на пропозицію іншої розірвання трудового договору проводиться за ініціативою пра­цівника чи власника або уповноваженого ним органу. Праців­ник може запропонувати власнику або уповноваженому ним органу припинити з ним трудові відносини за угодою сторін і тоді, коли власник або уповноважений ним орган проводить підготовку до звільнення працівника за своєю ініціативою.

По закінченні строку підлягають припиненню трудові дого­вори, укладені на певний строк. Але припинення трудових відно­син виникає тоді, коли вимогу про звільнення заявила одна з сторін трудового договору — працівник чи власник або упов­новажений ним орган. При такому волевиявленні однієї з сторін інша сторона не може перешкодити припиненню трудових відносин. Якщо ж такої вимоги жодна з сторін не заявила, тру­дові відносини фактично тривають, то сам по собі факт закін­чення строку автоматично не припиняє трудових відносин. Договір вважається продовженим на тих же умовах, але вже на невизначений строк.

У випадках, коли трудовий договір укладався до настання певного факту, наприклад на час відпустки працівниці по ва­гітності і родах, догляду за дитиною тощо, такий договір вва­жається укладеним на певний строк. Тому настання обумовле­ного факту є підставою для припинення трудового договору у зв'язку із закінченням строку.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, коли дитина потребує домашнього догляду, — до досягнення віку, визначеного у медичному висновку, але не більше, як до досягнення дитиною шестирічного віку, одино­ких матерів за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда, на підставі закінчення строкового трудо­вого договору буде правильним лише за умови, що працівниці була запропонована інша робота або вона працевлаштована на іншому підприємстві.

Гарантії працевлаштування поширюються і на випадки звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору тимчасових працівниць, працівниць, які зайняті на сезонних роботах. Обов'язок по наданню їм іншої роботи або по працев­лаштуванню покладається на власника або уповноважений ним орган.

Строковий трудовий договір може бути розірваний власни­ком або уповноваженим ним органом і до закінчення строку його дії, але тільки з підстав, передбачених для звільнення з іні­ціативи власника.

Призов або вступання працівника на військову службу фак­тично є вимогою органів Міністерства оборони України про припинення трудового договору з даним працівником.

Військова служба є почесним обов'язком кожного громадя­нина України, особливим видом державної служби, пов'язаної з виконанням громадянином України загального військового обов'язку і службою на конкурсно-контрактній основі у Зброй­них Силах України та інших військах, створених відповідно до законодавства України.

Відповідно до Закону України від 25 березня 1992 р. «Про загальний військовий обов'язок і військову службу», до видів військової служби віднесено строкову військову службу; військо­ву службу за контрактом на посадах солдатів і матросів, сер­жантів і старшин; військову службу жінок за контрактом на посадах солдатів і матросів, сержантів і старшин, прапорщиків і мічманів та офіцерського складу; військову службу за кон­трактом курсантів (слухачів) військово-навчальних закладів і студентів військових кафедр (факультетів військової підготов­ки, відділень військової підготовки) вищих цивільних навчаль­них закладів; військову службу за контрактом офіцерського складу.

На строкову військову службу в мирний час призивають за станом здоров'я і віком громадян, яким до дня відправки у військові частини виповнилося вісімнадцять років.

Підставою припинення трудового договору є також направ­лення на альтернативну (невійськову) службу.

Призов громадян на строкову службу провадиться на підставі Указу Президента України двічі на рік. Указ публікується в засобах масової інформації не пізніше як за місяць до початку призову. Після оголошення Указу Президента кожний громадянин-призовник, у тому числі той, що перебуває на тимча­совому обліку, зобов'язаний прибути у військовий пункт в стро­ки, вказані військовим комісаріатом у повістці. Керівники підприємств, колгоспів та навчально-виховних закладів неза­лежно від підпорядкування і форм власності зобов'язані відкли­кати призовників з відряджень для забезпечення своєчасного прибуття їх на призовну дільницю.

На військову службу у добровільному порядку приймають­ся особи, які відповідають вимогам військової служби. У разі прийняття на військову службу між державою і громадянином укладається контракт, форма якого визначається Положенням про проходження військової служби громадянами України.

Громадянам, призваним або прийнятим на військову служ­бу, виплачується вихідна допомога у розмірі двомісячної заро­бітної плати.

Переведення працівника за його згодою на іншу роботу є підста­вою для припинення трудового договору лише у тому випадку, коли воно здійснюється на інше підприємство. При цьому не має значення, за чиєю ініціативою проводиться переведення — за ініціативою працівника, власника або уповноваженого ним органу чи за розпорядженням вищого органу.

Умовою здійснення переведення на іншу роботу є згода працівника на переведення, розпорядження вищого органу або погодження між керівниками обох зацікавлених підприємств, наказ власника або уповноваженого ним органу за попереднім місцем роботи про припинення трудового договору в зв'язку з переходом на інше підприємство. На цьому новому підприєм­стві, в свою чергу, повинен бути виданий наказ про зарахуван­ня працівника на роботу за переведенням.

Переведення працівника на іншу постійну роботу на тому ж підприємстві не припиняє трудового договору, а лише змінює його зміст.

Переведення працівника на виборну посаду також є підста­вою припинення трудового договору, якщо його обрали на по­саду в державних органах, кооперативних організаціях. Громадська організація, наприклад профспілкова, може діяти і на даному підприємстві. Якщо виборна посада є оплачуваною, то працівник стає штатним працівником цієї громадської органі­зації. Тому він підлягає звільненню з виконуваної роботи в зв'яз­ку з тим, що зобов'язаний виконувати роботу по посаді, на яку в ок­ремих випадках обраний. Ця посада стає для працівника основною, тому в працівник може не припиняти трудові відно­сини, змінити трудовий договір і виконувати частину поперед­ньої роботи за сумісництвом за правилами, що встановлені для сумісництва.

Переведення працівника на іншу постійну роботу може мати місце тільки за згодою працівника навіть тоді, коли його пере­водять в іншу місцевість разом з підприємством. Відмова від такого переведення разом з підприємством є підставою для при­пинення трудового договору з працівником.

Оскільки при переведенні підприємства в іншу місцевість змінюється одна з істотних умов трудового договору — місце роботи, то відмовитись від переведення працівник може лише тоді, коли власник або уповноважений ним орган запропону­вав йому таке переведення. Власник або уповноважений ним орган може і не пропонувати переведення окремим працівни­кам, без яких він може обійтися на новому місці роботи.

Але якщо при відмові працівника від переведення в іншу місцевість разом з підприємством припинення трудового дого­вору проводиться на підставі п. 6 ст. 36 КЗпП, то при неба­жанні власника або уповноваженого ним органу пропонувати переведення в іншу місцевість разом з підприємством розір­вання трудового договору проводиться як і при зміні органі­зації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників, тобто на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП.

Як при відмові працівника від переведення, так і у випадку, коли власник або уповноважений ним орган не запропонували працівнику переведення, тому припиняють чи розривають з ним трудовий договір, працівнику виплачується вихідна допомога у розмірі середнього місячного заробітку.

У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, якщо колишні істотні умови не можуть бути збережені, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то відмова від продовження роботи на нових умовах може викликати при­пинення трудового договору.

При цьому слід мати на увазі, що звільнення з мотивів відмо­ви працівника від продовження роботи у зв'язку із змінами істотних умов праці можливе лише тоді, коли можливість продовження роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією або посадою зберігається, але працівник не бажає продовжувати роботу. Коли ж змінилась спеціальність, кваліфікація або поса­да, звільнення повинно проводитися за п. 1 ст. 40 КЗпП.

Нові умови праці повинні бути проведеними до працівника завчасно, в усякому разі не пізніше ніж за два місяці.

Відмова від виконання роботи при зміні істотних умов праці не може бути підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності і тим більш для звільнення з роботи за порушення трудової дисципліни.

У випадку, коли працівник під час двомісячного поперед­ження захворів, перебував у відрядженні або відпустці чи був відсутнім з інших поважних причин, період відсутності не ви­лучається із самого строку попередження про наступне звіль­нення.

Закон зобов'язує власника або уповноважений ним орган попереджувати працівника про зміни в організації виробницт­ва і праці, та про наступне звільнення не менш ніж за два місяці. Тобто працівника можна попереджувати за три-чотири та більше місяців. Визначено мінімальний, а не максимальний термін по­передження. Звільнити працівника можна, якщо додержані інші умови, передбачені законодавством, тільки після того, як мине двомісячний строк. До цього строку зараховуються всі без об­межень календарні дні.

Тому законодавством і не передбачена необхідність повтор­ного попередження працівника після того, як минув двомісяч­ний строк попередження, а працівника не було відразу після цього чи пізніше звільнено з роботи.

Підставою припинення трудового договору може бути ви­рок суду, що набрав законної сили, 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. Арешт працівника не може бути підставою припинення трудового договору. Такою підставою може бути і не будь-який вирок, а тільки такий, котрим працівник засуджений до міри покарання, яка виключає можливість про­довження даної роботи.

Якщо ж працівник засуджений до виправних робіт за місцем роботи або до умовного засудження, то навіть за наявності ви­року, що набрав законної сили, це не перешкоджає працівнику виконувати свою роботу. Тому за цією підставою працівника звільняти не можна.

Власник або уповноважений ним орган, тільки одержавши вирок суду, що набрав законної вили, може видати наказ про припинення трудового договору з даним працівником на підставі п. 7 ст. 36 КЗпП. Днем звільнення працівника при припиненні чи розірванні трудового договору вважається останній день його роботи.

Таким чином, працівник звільняється з роботи з останньо­го дня, коли він був на роботі. Тому час, поки тривало слідство і суд розглядав справу, до трудового стажу цього працівника не включається, хоча трудовий договір і не був припинений.

Контракт, про що вже зазначалося вище, є особливим ви­дом трудового договору, який укладається в письмовій формі. В контракті визначаються строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін та деякі інші умови. Серед них сторонами можуть бути передбачені умови розірвання контракту, що не встановлені чинним законодавством.

Кабінет Міністрів України, наприклад, рекомендував міністерствам і відомствам під час укладення контрактів з керівниками підприємств передбачати можливість розірвання контрактів за приховання інформації про об'єкти незавершеного будівництва, які підлягають приватизації (п.8 постанови Кабінету Міністрів України від 1 листопада 1993 р. № 894 в редакції від 7 грудня 1995 р.).

Якщо контракт припиняється за підставою, передбаченою законом, у такому випадку використовується саме ця підстава. Це може бути угода сторін, закінчення строку контракту, призов до армії тощо.

При припиненні контракту з підстав, не передбачених в законі, але обумовлених сторонами в контракті, звільнення проводиться за п. 8 ст. 36 КЗпП, про що в трудовій книжці робиться відповідний запис.

Припинення трудових відносин може мати місце і за умови, що працівник направляється на лікування до лікувально-трудового профілакторію за постановою суду.

Особа, яка направлена на примусове лікування від алкоголізму, хоча і за постановою суду, але в психоневрологічну лікарню системи Міністерства охорони здоров'я України, а не в лікувально-трудовий профілакторій Міністерства внутрішніх справ України, не може бути звільнена з роботи за ст. 37 КЗпП.

У випадку тривалого лікування трудовий договір з такою особою може бути розірваний з підстав, передбачених п. 5 ст. 40 КЗпП, тобто у разі нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності.

Підставою припинення трудового договору може бути прийняття на роботу з порушенням встановленого порядку (ст. 7 КЗпП). Це, зокрема, прийняття на роботу осіб, які позбавлені вироком суду права займати певні посади або займатись певною діяль­ністю протягом визначеного судом строку; прийняття на роботу, що пов'язана з матеріальною відповідальністю осіб, які раніше були засуджені за крадіжки, хабарництво та інші корисливі злочини, коли судимість не знята і не погашена; прийняття на роботу службовців, які перебувають між собою в близькій спорідненості чи свояцтві (батьки, подружжя, брати, сестри, сини, дочки, а також брати, сестри, батьки і діти подружжя), якщо їх служба пов'язана з безпосередньою підпорядкованістю або підконтрольністю одного з них іншому, крім випадків, коли відповідно до чинного законодавства наявність близької спор­ідненості чи свояцтва не є перешкодою для укладення трудо­вого договору; укладення трудового договору з молодими спеці­алістами або молодими робітниками після закінчення ними навчальних закладів з порушенням встановленого порядку на­правлення їх на роботу.

Крім загальних підстав, передбачених КЗпП, державна служ­ба може припинятись у разі порушення умов реалізації права на державну службу (ст. 4 Закону України «Про державну служ­бу»); недотримання пов'язаних із проходженням державної служби вимог, передбачених ст. 16 Закону; досягнення держав­ним службовцем граничного віку проходження державної служби (ст. 23 Закону); відставки державних службовців, які займають посади першої або другої категорії (ст. 31 Закону); виявлення або виникнення обставин, що перешкоджають перебуванню державного службовця на державній службі (ст. 12 Закону); відмови державного службовця від прийняття або порушення присяги; неподання або подання державним службовцем не­правдивих відомостей щодо його доходів.

Повноваження судді припиняються органом, який його обрав, у випадках, передбачених ст. 15 Закону України від 15 грудня 1992 р. «Про статус суддів».

Адвокатська діяльність може бути припинена рішенням кваліфікаційно-дисциплінарної комісії адвокатури, а видане свідоцтво анульоване у випадках, зазначених в ст.17 Закону України від 19 грудня 1992 р. «Про адвокатуру».

Серед підстав припинення трудового договору п.4 ст.36 КЗпП передбачає розірвання трудового договору з ініціативи працівника; з ініціативи власника або уповноваженого ним органу; на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу.

Кожна з цих підстав розірвання трудового договору потребує окремого висвітлення. Загальні підстави припинення трудового договору

Законодавчі норми

1. Підставами припинення трудового договору є:

1) угода сторін;

2) закінчення строку (пункти 2 та 3 статті 23 КЗпП України), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не поставила вимогу про їх припинення;

3) призов або вступ працівника на військову службу, направ лення на альтернативну (невійськову) службу;

4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст.З8. 39), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (статті 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноважено­го на представництво трудовим колективом органу (ст.45 КЗпЛ України);

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 за суджено (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;

8) підстави, передбачені контрактом.

Зміна підпорядкованості підприємства, установи, організаці: 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 випадку скорочення чисельності або шта­ту працівників (пункт 1 частини першої статті 40 КЗпП України) (Стаття 36 Кодексу законів про працю України)

2. Крім підстав, передбачених статтею 36 Кодексу законів про працю України, трудовий договір припиняється також у випадку направлення працівника за постановою суду до лікувально-тру­дового профілакторію.

(Стаття 37 Кодексу законів про працю України)

3. Крім загальних підстав, передбачених Кодексом законів про працю України, державна служба припиняється у разі:

1) порушення умов реалізації права на державну службу (стат­тя 4 Закону України «Про державну службу»);

2) недотримання пов'язаних із проходженням державної служби вимог, передбачених статтею 16 Закону України «Про державну службу»;

3) досягнення державним службовцем граничного віку про­ходження державної служби (стаття 23 Закону «Про державну службу»);

4) відставки державних службовців, які займають посади пер­шої або другої категорії (стаття 31 Закону України «Про держав­ну службу»);

5) виявлення або виникнення обставин, що перешкоджають перебуванню державного службовця на державній службі (стаття 12 цього Закону);

6) відмови державного службовця від прийняття або порушен­ня Присяги, передбаченої статтею 17 Закону України «Про дер­жавну службу»;

7) неподання або подання державним службовцем неправдидах відомостей щодо його доходів, передбачених статтею 13 За­гону України «Про державну службу».

Зміна керівників або складу державних органів не може бути підставою для припинення державним службовцем державної служби на займаній посаді з ініціативи новопризначених керів­ників, крім державних службовців патронатної служби.

За державними службовцями, які займали посади першої ка­тегорії не менше трьох років і звільнені у зв'язку із зміною скла­ду органу, де вони працювали, або закінченням терміну повно­важень цього органу, зберігається середньомісячний заробіток на період працевлаштування, але не більше одного року.

(Стаття 30 Закону України «Про державну служ­бу» від 16 грудня 1993 р.)

4. Відставкою є припинення державної служби службовцем, який займає посаду першої або другої категорії, за його письмо­вою заявою.

Підставами для відставки є:

— принципова незгода з рішенням державного органу чи по­садової особи, а також етичні перешкоди для перебування на державній службі;

— примушування державного службовця до виконання рішен­ня державного органу чи посадової особи, яке суперечить чин­ному законодавству, що може заподіяти значної матеріальної або моральної шкоди підприємствам, установам, організаціям або об'єднанням громадян, громадянину;

— стан здоров'я, що перешкоджає виконанню службових пов­новажень (за наявності медичного висновку).

Відставка приймається або в ній дається мотивована відмова державним органом або посадовою особою, які призначили дер­жавного службовця на посаду. Рішення про прийняття відставки або відмову в ній приймається у місячний термін. У разі відмови у відставці державний службовець повинен продовжувати вико­нання службових обов'язків і має право на звільнення в поряд­ку, передбаченому Кодексом законів про працю України.

У разі відставки державного службовця, який не досяг пенсійно­го віку, але має достатній для призначення пенсії стаж (для чо­ловіків — 25, для жінок — 20 років) і відпрацював на посадах пер­шої чи другої категорії не менш як п'ять років, йому виплачується щомісячно 85 відсотків його посадового окладу з урахуванням над­бавок за ранг та за вислугу років до досягнення пенсійного віку.

При досягненні пенсійного віку державним службовцем, який перебуває у відставці, йому призначається пенсія як державному службовцю.

У разі призначення пенсії за віком, працевлаштування, засуд­ження за скоєння злочину виплати, передбачені частиною чет­вертою цієї статті, припиняються.

(Стаття 31 Закону України «Про державну служ­бу» від 16 грудня 1993 р.)

5. Невиконання службових обов'язків, що призвело до людсь­ких жертв або заподіяло значної матеріальної чи моральної шко­ди громадянинові, державі, підприємству, установі, організації чи об'єднанню громадян, є підставою для відсторонення державного службовця від виконання повноважень за посадою із збережен­ням заробітної плати. Рішення про відсторонення державного служ­бовця від виконання повноважень за посадою приймається керів­ником державного органу, в якому працює цей службовець.

Тривалість відсторонення від виконання повноважень за поса­дою не повинна перевищувати часу службового розслідування. Службове розслідування проводиться у строк до двох місяців у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Якщо правомірність рішення про відсторонення державного службовця від виконання повноважень за посадою не підтверд­жується результатами службового розслідування, це рішення ска­совується.

(Стаття 22 Закону України «Про державну служ­бу» від 16 грудня 1993 р.)

6. Особливості регулювання праці осіб,, які працюють у райо­нах з особливими природними географічними і геологічними умо­вами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, а також тим­часових і сезонних працівників, додаткові (крім передбачених у статтях 37 і 41 Кодексу законів про працю України) підстави для припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов (порушення встановлених правил прийняття на ро­боту та ін.) встановлюються законодавством.

(Стаття 7 Кодексу законів про працю України)

7. Керівник підприємства може бути звільнений з посади до закінчення строку контракту на підставах, передбачених у кон­тракті або в законодавстві України.

(Пункт 3 статті 16 Закону України «Про підприєм­ства в Україні» від 27 березня 1991 р.)

8. З обраними або призначеними на посаду до прийняття Зако­ну «Про підприємства в Україні» керівниками державних підприємств, що перебувають у загальнодержавній власності, та­кож укладається контракт. У разі відмови керівника від укладення контракту трудовий договір з ним припиняється за пунктом 6 статті 36 Кодексу законів про працю України. У разі відмови власника від укладення контракту з керівником трудовий договір з ним припиняється за пунктом 1 статті 40 цього ж Кодексу.

(Частина 2 пункту 2 постанови Кабінету Міністрів України «Про порядок найняття і звільнення керів­ника державного підприємства, що перебуває у за­гальнодержавній власності» від 14 грудня 1991 р.)

9. Підстави розірвання контракту, крім установлених чинним законодавством, можуть визначатися угодою сторін у контракті. При цьому розірвання контракту з ініціативи міністерства, відом­ства або іншого органу, уповноваженого управляти підприєм­ством, повинно провадитися з урахуванням гарантій, встановле­них чинним законодавством.

При розірванні контракту з підстав, встановлених у контракті, але не передбачених чинним законодавством, звільнення прова­диться за пунктом 8 статті 36 Кодексу законів про працю України, про що робиться відповідний запис у трудову книжку керівника.

(Пункт 3.10 Рекомендацій про порядок укладення контрактів з керівниками державних підприємств, що перебувають у загальнодержавній та комунальній власності, затверджених постановою Міністерства праці України від 14 січня 1992 року № 1)

10. Після закінчення строку договору педагогічні працівники звільняються з роботи за пунктом 2 статті 36 КЗпП України, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення. Що стосується контракту, то він повинен бути припинений, продовжений або укладений на новий строк. Якщо строк контракту закінчився, то працівник звільняється з роботи також за пунктом 2 статті 36 КЗпП України.

Підстави розірвання контракту, крім встановлених чинним за­конодавством, можуть визначатись угодою сторін у контракті При цьому розірвання контракту з ініціативи керівника закладу повинно проводитися з урахуванням гарантій, встановлених чин­ним законодавством.

При розірванні контракту з підстав, встановлених у контракті, але не передбачених чинним законодавством, звільнення прово­диться за п.8 статті 36 КЗпП України, про що робиться відповід­ний запис у трудовій книжці працівника.

Педагогічний працівник може бути звільнений з роботи тільки після закінчення навчального року, якщо інше не передбачено трудовим договором.

(Пункти 6.2, 6.3 та 6.5 Положення про порядок найняття та звільнення педагогічних працівників закладів освіти, що є у загальнодержавній власності, яке затверджене наказом Міністерства освіти Украї­ни від 5 серпня 1993 р. № 293)

11. Адвокатська діяльність може бути припинена рішенням ква-ліфікаційно-дисциплінарної комісії адвокатури, а видане свідоцт­во анульоване у випадках:

— засудження адвоката за вчинення злочину — після набран­ня вироком законної сили;

— обмеження судом дієздатності або визнання адвоката не­дієздатним;

— втрати громадянства України;

— грубого порушення вимог Закону «Про адвокатуру» та інших актів законодавства України, які регулюють діяльність адвокату­ри, Присяги адвоката України.

12. Повноваження судді припиняються органом, який його об­рав, у випадках:

— закінчення строку повноважень;

— письмової заяви про відставку або про звільнення з посади за власним бажанням;

* смерті судді або оголошення його рішенням суду, що Набу­ло законної сили, померлим;

— набрання чинності рішення суду про визнання судді без­вісно відсутнім;

— досягнення суддею 65-річного віку;

— втрати суддею громадянства України або виїзду за межі Ук­раїни на постійне проживання;

— набрання чинності обвинувального вироку суду;

— винесення рішення суду, що набрало законної сили, про обмеження його дієздатності, визнання його недієздатним;

— винесення ухвали про застосування примусових заходів ме­дичного характеру, що набрала законної сили;

— винесення за згодою судді постанови про припинення кри­мінальної справи щодо нього з нереабілітуючих підстав;

— переводу чи обрання судді на іншу посаду за його згодою;

— звільнення судді з посади в порядку дисциплінарного про­вадження або за професійною невідповідністю;

* імпічменту Верховною Радою України.

При наявності підстав для припинення повноважень судді голова суду, в якому працює суддя, або голова вищестоящого суду повідомляє про це голові Ради, до компетенції якої належить обрання судді, а також про висунення кандидатур для обрання суддею, в строк не більше одного місяця з дня виникнення підстав, передбачених Законом.

Суддя не пізніше як за місяць до досягнення 65-річного віку повинен подати особисту заяву про припинення своїх повноважень на ім'я голови суду чи голови вищестоящого суду або голови Ради, до компетенції якої належить обрання судді. В разі не подання в установлений термін особистої заяви повноваження ісудді припиняються через місяць з дня досягнення відповідного віку без права на відставку.

(Стаття 15 Закону України «Про статус суддів» від 15 грудня 1992 р. із змінами, внесеними Законом України від 2 лютого 1994 р.)

**Глава 2. Припинення трудового договору за угодою сторін**

Угода сторін є підставою припинення будь-якого трудового договору, укладеного як на визначений, так і на невизначений термін.

Відповідна ініціатива про припинення трудового договору може надходити як від працівника, так і від власника або уповноваженого ним органу. Але обидві сторони повинні досягнути згоди про сам факт припинення трудового договору, про дату його припинення, а також з приводу того, що підставою припинення трудових відносин є угода сторін.

Закон не встановлює певного порядку чи строків припинення трудового договору за угодою сторін. Вони визначаються самими сторонами в кожному конкретному випадку, погодження сторін може бути як усним, так і вираженим в письмовій формі.

Оформлення припинення трудового договору проводиться в письмовій формі - за наказом власника або уповноваженого ним органу, в якому зазначається, що звільнення працівника проведено за угодою сторін, з обов'язковим посиланням на п. 1 ст. 36 КЗпП України.

Припинення трудового договору за угодою сторін може мати місце тоді, коли розірвання трудового договору в односторонньому порядку неможливе.

Наприклад, працівник П. уклав строковий трудовий договір. Під час роботи у нього виникли конфлікти з іншими працівниками. Поважних причин у нього для розірвання трудового договору немає.

У цьому випадку можливо розірвати строковий трудовий договір тільки за угодою сторін.

При припиненні трудового договору за угодою сторін не вимагається узгодження з будь-якими органами, за винятком звільнення неповнолітніх до 18 років, яке проводиться з відома служби захисту прав неповнолітніх при виконавчих комітетах місцевих рад.

Як зазначено в п. 8 Постанови Пленуму Верховного Суду "Про практику розгляду судами трудових спорів" - сама по собі згода власника або уповноваженого ним органу задовольнити прохання працівника про звільнення до закінчення строку попередження не означає, що трудовий договір припинено згідно з п. 1 ст. 36 КЗпП України, якщо не було домовленості сторін про цю підставу припинення трудового договору.

З такою пропозицією Пленуму важко погодитись. Ставити підставу припинення трудового договору в залежність від того, чи обумовив її працівник при поданні заяви на звільнення, про існування якої більшість працюючих навіть не знають, навряд чи є правильним. Підстава припинення трудових відносин повинна визначатись фактичними обставинами, що склалися між сторонами, а не залежно від того, чи обумовлюють вони останню при звільненні з роботи.

Коли працівник, при відсутності поважних причин просить власника або уповноважений ним орган звільнити його з роботи до закінчення двотижневого строку, і останній вважає за можливе прохання працівника задовольнити, сторони, так як вони раніше досягли угоди при укладанні цього договору, можуть досягти угоди про його припинення.

При цьому між сторонами досягається угода не тільки про строки, а й про саме припинення трудового договору. Угода про строки тут є похідною від угоди про звільнення. Якщо угода про припинення трудового договору відсутня, угода про строк припинення втрачає зміст.

Тому, при наявності угоди про припинення договору до закінчення двотижневого строку з дня подачі заяви на звільнення, припинення договору з працівником повинно бути проведено на підставі п.1 ст.36 КЗпП України з наведеним у наказі формулюванням останньої.

При відсутності чітко вираженої згоди власника чи уповноваженого ним органу на прохання працівника про припинення трудового договору, останній крім випадків, передбачених ч.1 ст.38 КЗпП України, вправі вимагати звільнення тільки по закінченню двотижневого строку попередження. Звільнення в такому разі провадиться з посиланням на ст.38 КЗпП України із формулюванням причин звільнення за цією статтею.

Судова практика розгляду трудових спорів про поновлення на роботі виробила правило, що суд розглядає спір у межах підстави звільнення, зазначеної в наказі (розпорядженні) власника. Зокрема, в ч.2 ст.18 Постанови Пленуму Верховного Суду України, що суд не має права визнати звільнення правомірним, виходячи з обставин, з якими власник або уповноважений ним орган не пов’язували звільнення.

Викладене дає можливість зробити висновки.

При позиції однієї із сторін, зокрема коли працівник просить припинити трудові відносини, а власник погоджується на звільнення, не обумовлюючи його двотижневим терміном, звільнення повинно проводитись відп. ч.1 ст.36 КЗпП України як за згодою сторін, не залежно від того, чи посилався працівник на цю підставу припинення договору.

Угода сторін про припинення трудового договору може мати усну форму за умови, що при укладенні його сторони використали саме цю форму.

На практиці зустрічаються випадки, коли відсутня взаємна згода сторін про припинення трудового договору. Зокрема, такі випадки мають місце при відмові працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, при відмові від продовження роботи у зв’язку із зміною істотних умов праці, а також при відмові працівника укласти контракт, але лише в тому випадку, коли відповідна до законодавства контрактна форма трудового договору для даного працівника є обов’язковою. Ці звільнення проводяться за п.6 ст.36 КЗпП України.

Припинення трудового договору за відсутності взаємного волевиявлення можливе і з підстав, передбачених контрактом (п.8 ст.36 КЗпП України), зокрема, визначення в контракті умов його розірвання, наприклад, не виконання сторонами взятих на себе зобов’язань за контрактом.

**Глава 3. Інші підстави припинення трудового договору та їх значення**

**3.1. *Розірвання трудового договору з ініціативи працівника***

Законодавство про працю України забезпечує право вільного вибору місця роботи, роду занять, а також безперешкодного переходу на будь-яку іншу роботу. Тому працюючим надається можливість розірвати трудовий договір за своєю ініціативою, що досить часто називають звільненням за власним бажанням.

Розірвання трудового договору з ініціативи працівника мож­ливе у випадку, коли трудовий договір укладено на невизначений строк (ст. 38 КЗпП). Такому розірванню трудового догово­ру повинне передувати письмове попередження власника або уповноваженого ним органу, що здійснюється працівником за два тижні про намір звільнитися з роботи.

Двотижневий строк попередження встановлюється для влас­ника і уповноваженого ним органу, з тим щоб вони могли підшу­кати на робоче місце чи посаду, що звільнюється, іншого пра­цівника. При цьому необхідно наголосити, що обов'язок забез­печення підприємства кадрами покладається на власника або уповноважений ним орган. Тому цей обов'язок не може пере­кладатись на працівника шляхом вимоги знайти для себе замі­ну на робоче місце, що звільняється.

Право на розірвання трудового договору за власним бажан­ням належить усім без винятку працівникам, незалежно від посад, які вони займають. Службове становище працівника не змінює загального правила про свободу розірвання трудового договору з ініціативи працівника.

У заяві, якою працівник попереджує власника або уповно­важений ним орган про намір припинити трудові відносини, зазначення причин такого звільнення є не обов'язковим. Усе залежить від розсуду працівника. Тому власник або уповнова­жений ним орган не мають права відмовити у прийнятті заяви за мотивами відсутності в ній вказівки про причини звільнення і вимагати від працівника, щоб він ці причини зазначив.

Заява про звільнення може бути подана як у період роботи, враховуючи й час випробування, так і при відсутності на ро­боті, наприклад у період відпустки чи тимчасової непрацездат­ності у зв'язку з хворобою. Але в усіх випадках заява повинна бути добровільним волевиявленням працівника. При приму­шенні працівника подати заяву про розірвання трудового дого­вору він має право звернутися до районного (міського) суду з позовною заявою.

Протягом двотижневого строку попередження трудовий до­говір зберігає свою силу для обох сторін. Власник або уповно­важений ним орган не має права звільнити працівника до за­кінчення строку попередження. Це не означає, що власник або уповноважений ним орган до закінчення не може видати наказ про звільнення, вказавши датою звільнення наступний день після закінчення строку попередження. Така практика є до­цільною, оскільки для проведення розрахунку з працівником бухгалтерія підприємства повинна мати певний час. Затримка розрахунку може викликати відповідальність власника або упов­новаженого ним органу на підставі ст.117 КЗпП.

До закінчення двотижневого строку працівник також не має права залишити роботу. Дострокове залишення працівником роботи дає право власнику або уповноваженому ним органу розірвати трудовий договір за своєю ініціативою як за прогул без поважних причин.

В межах двотижневого строку працівнику належить право відкликати свою заяву або в іншій формі повідомити власника або уповноважений ним орган про зміну свого наміру розірва­ти трудовий договір. В разі відмови працівника від раніше поданої ним заяви про звільнення власник або уповноважений ним орган не мають права звільнити працівника з посиланням на його ініціативу про припинення трудових відносин. Виня­ток зроблено (ч. 2 ст. 38 КЗпП) лише для випадків, коли на місце працівника, який виявив бажання звільнитись, запроше­но іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. Пленум Верховного Суду України в п.12 постанови від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» уточнив, що це може бути тоді, коли на місце працівника, що звільняється, запрошена особа в порядку переведення з іншого підприємства (ч. 2 ст. 24 КЗпП).

Чинним законодавством про працю встановлено примірний перелік випадків, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продов­ження подальшої роботи. У цих випадках згода власника або уповноваженого ним органу на дострокове припинення трудо­вих відносин не потрібна, бо це питання вирішено в законо­давчому порядку (ч. 1 ст. 38 КЗпП).

Але можлива ситуація, коли на прохання працівника про припинення трудових відносин з певної дати є згода власника або уповноваженого ним органу. На можливість такої ситуації вказує Пленум Верховного Суду України в п. 8 ч. 2 постанови від 6 листопада 1992 р. Пленум вважає, що «сама по собі згода власника або уповноваженого ним органу задовольнити про­хання працівника на 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)».

З такою позицією важко погодитись. Ставити підставу при­пинення трудового договору в залежність від того, чи обумовив цю підставу працівник при подачі заяви про звільнення, про існування якої більшість працюючих навіть не знають, навряд чи є правильним. Підстава припинення трудових відносин по­винна визначатись фактичними обставинами, що склалися між сторонами, а не залежно від того, чи знають про цю підставу працюючі і чи враховують вони її при звільненні з роботи.

Коли працівник за відсутності поважних причин просить власника або уповноважений ним орган звільнити його з роботи до закінчення двотижневого строку і власник або уповнова­жений ним орган вважає за можливе задовольнити прохання працівника, сторони так само, як вони раніше досягли угоди при укладенні цього трудового договору, можуть досягти угоди про його припинення.

При цьому між сторонами досягається угода не тільки про строки, а й про саме припинення трудового договору. Угода про строк тут є похідною від угоди про звільнення. Якщо відсут­ня угода про припинення трудового договору, угода про строк припинення втрачає зміст.

Тому за наявності угоди про припинення трудового догово­ру до закінчення двотижневого строку з дня подачі працівни­ком заяви про звільнення припинення трудового договору з працівником повинно бути здійснено на підставі п.1 ст.36 КЗпП з наведенням в наказі формулювання цієї підстави припинен­ня трудових відносин.

За відсутності чітко вираженої згоди власника або уповно­важеного ним органу на прохання працівника про припинення трудового договору працівник, крім випадків, передбачених ч. 1 ст. 38 КЗпП, має право вимагати звільнення тільки по закін­ченні двотижневого строку попередження. Звільнення у таких випадках здійснюється з посиланням на ст. 38 КЗпП і форму­ванням причин звільнення за цією статтею.

По закінченні двотижневого строку попередження власник або уповноважений ним орган видає наказ, і працівник при­пиняє виконання своїх трудових обов'язків. Якщо працівник після закінчення строку попередження не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповнова­жений ним орган не мають права звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Таким чином, невидача власником або уповноваженим ним органом наказу про звільнення, якщо працівник не підтверд­жує свого бажання розірвати трудовий договір, погашає право власника або уповноваженого ним органу на розірвання трудо­вого договору.

Частиною 1 ст. 38 КЗпП передбачено, що у разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зу­мовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; немож­ливість проживання в даній місцевості, підтверджена медич­ним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом І групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом або з інших поважних причин), власник або упов­новажений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Якщо власник або уповноважений ним орган по закінченні строку попередження, який обчислюється з дня, наступного за днем подачі працівником заяви, не видав наказ про звільнен­ня, а працівник наполягає на припиненні трудових відносин, він припиняє роботу і вимагає видачі йому трудової книжки. Весь час затримки видачі трудової книжки становить вимуше­ний прогул працівника і за цей період йому повинна бути вип­лачена заробітна плата.

Подача працівником заяви про розірвання трудового дого­вору не позбавляє власника або уповноважений ним орган права звільнити його за винні дії з підстав, що передбачені законом, до закінчення двотижневого строку попередження, а також за­стосувати до нього протягом цього строку в установленому по­рядку дисциплінарного стягнення.

Працівник не може бути звільнений за власним бажанням, якщо він до закінчення передбаченого законом строку відкли­кав або просив повернути йому заяву про звільнення.

Подача працівником заяви про розірвання трудового дого­вору повинна бути добровільною і виражати його волевиявлен­ня на звільнення з роботи. Якщо ж звільнення працівника було вимушеним, власник або уповноважений ним орган примусив його подати заяву про звільнення за власним бажанням, то та­кий працівник підлягає поновленню на роботі.

Разом з тим посилання працівника на вимушеність поданої заяви про звільнення за власним бажанням суд може і не взяти до уваги, якщо заява була подана з метою уникнути відпові­дальності за порушення трудової дисципліни чи за появу на роботі в нетверезому стані, і звільнення сталося з цих підстав. Працівник по закінченні двотижневого строку з дня подачі заяви про звільнення за власними бажанням має право припинити роботу. У цьому випадку трудовий договір вважається розірваним з моменту припинення роботи, а не з дня видання власником або уповноваженим ним органом наказу про звільнення.

Якщо затримка видання наказу, а відповідно й трудової книжки, призвели до вимушеного прогулу, то час вимушеного прогулу на певну кількість днів затримки продовжує перебування працівника в трудових відносинах з даним підприємством.

На вимогу працівника строковий трудовий договір підлягає розірванню достроково в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору та з інших поважних причин.

Працівник, який бажає достроково розірвати трудовий договір за своєю ініціативою, навіть за наявності поважних при­чин, не має права на двотижневе письмове попередження власника або уповноваженого ним органу і залишення роботи по закінченні цього строку. Він може залишити роботу лише тоді, коли власником або уповноваженим ним органом буде вида­ний наказ про звільнення з роботи.

Якщо власник або уповноважений ним орган не видає наказ і не бажає звільняти працівника з роботи, останній може звернутися в органи по розгляду трудових спорів з вимогою про дострокове розірвання трудового договору. Це єдиний випадок в законодавстві про працю України, коли органи по розгляду трудових спорів можуть розглядати спір про розірвання трудового договору. Судові органи переважно розглядають трудові спори про поновлення на роботі працівників, які вважають, що їх неправильно звільнили з роботи.

На відміну від трудових спорів про поновлення на роботі, які внаслідок ст. 232 КЗпП розглядаються безпосередньо районними (міськими) судами незалежно від підстав припинення трудового договору, спори про розірвання трудового договору вирішуються в загальному порядку, встановленому для розгля­ду трудових спорів, тобто в комісії по трудових спорах і район­них (міських) судах.

Право на розірвання трудового договору мають також тим­часові та сезонні працівники. Про бажання звільнитись вони письмово попереджують власника або уповноважений ним орган за три дні.

**3.2. Загальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу**

Підстави розірвання трудового договору з ініціативи влас­ника або уповноваженого ним органу визначені в законі. Вони поділяються на загальні (ст. 40 КЗпП) та додаткові (ст. 41 КЗпП).

Загальними вважають такі підстави, що поширюються на всіх працівників підприємств, незалежно від форм власності і га­лузі народного господарства. До них віднесені зміни в ор­ганізації виробництва і праці, в тому числі ліквідація, реор­ганізація або перепрофілювання підприємства, скорочення чи­сельності або штату працівників; виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджа­ють продовженню даної роботи; систематичне невиконання пра­цівником без поважних причин обов'язків, покладених на ньо­го трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувались захо­ди дисциплінарного чи громадського стягнення; прогул (в тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; нез'явлення на роботу протя­гом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової не­працездатності, не враховуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні; поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу; поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; вчинення за місцем роботи розкрадання майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосу­вання заходів громадського впливу.

Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу застосовуються лише щодо окремих категорій працівників, а саме: керівників підпри­ємств (філіалів, представництв, відділень та інших відокремле­них підрозділів), їх заступників, головних бухгалтерів підпри­ємств, 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 у випадках одноразового грубого порушення трудових обов'язків; винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні 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.

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 зв'зку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням під­приємства, скороченням чисельності або штату працівників.

Про звільнення з роботи у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці працівник персонально попереджується не пізніше ніж за два місяці.

Таке попередження власник або уповноважений орган мо­жуть зробити лише тоді, коли на підприємстві в дійсності є зміни в організації виробництва і праці, підприємство ліквідується, ре­організується або перепрофілюється, скорочується чисельність або штат працівників. Якщо в дійсності змін в організації ви­робництва і праці, реорганізації підприємства, скорочення чи­сельності або штату не було, тим більше коли на посаду звільне­ного прийнято працівника або посада залишається вакантною, у власника або уповноваженого ним органу немає підстав ні для попередження працівника, ні для його звільнення.

Реорганізація підприємства або його перепрофілювання може бути підставою для звільнення працівника лише у разі скорочення чисельності або штату працівників. Не припиняє дії трудового договору також зміна підпорядкованості підприє­мства (ч. 2 та 3 ст. 36 КЗпП).

Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповно­важений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на да­ному ж підприємстві. В разі відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві працівник за своїм розсудом звертається за допомогою в організацію по працевлаштуванню або працевлаштовується самостійно.

Власник або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності підприємства, повідомляє державну службу зайнятості про наступне вивільнення працівників не пізніше ніж за два місяці до вивільнення в письмовій формі, вказуючи підстави і строки вивільнення, найменування професій, спеціальностей, кваліфікацій, розмір оплати праці.

Звільнення внаслідок скорочення чисельності або штату пра­цівників можливе як при фактичному скороченні обсягу робіт, що дозволяє зменшити кількість працівників, так і при прове­денні різних технічних і організаційних заходів, які дозволяють скоротити чисельність працівників, хоча обсяг праці залишається незмінним або навіть збільшується.

Такими технічними й організаційними заходами, які дозво­ляють скоротити чисельність або штат працівників, є механіза­ція, особливо автоматизація, виробничих процесів; запровад­ження у встановленому порядку більш прогресивних норм праці (в тому числі норм обслуговування або нормативів чисельності робітників і службовців); розвиток багатоверстатного обслуго­вування, суміщення професій і посад; проведення атестації робочих місць; широкий розвиток бригадної форми організації і стимулювання праці; здійснення різних заходів за планами наукової організації праці тощо.

В ході атестації, наприклад, аналізується відповідність кож­ного робочого місця сучасним вимогам техніки, технології, організації і охорони праці. Одержані дані використовуються для вдосконалення робочих місць і ліквідації тих з них, які є зайвими або вдосконалення яких визнано недоцільним.

Великі можливості для скорочення чисельності робітників закладені в бригадній формі організації і стимулювання праці. Загальні збори бригади мають право виносити рішення про ви­конання встановленого обсягу роботи з меншою чисельністю і в зв'язку з цим надавати власнику або уповноваженому ним органу пропозиції щодо виведення із складу бригади окремих робітників.

Скорочення чисельності або штату працівників повинно проводитись з метою якісного поліпшення складу кадрів. Тому власник або уповноважений ним орган при вирішенні питання про вивільнення працівників у першу чергу повинен врахову­вати їх ділову кваліфікацію. Закон не дав визначення поняття ділової кваліфікації. Стаття 42 КЗпП лише зазначає, що при скороченні чисельності або штату працівників переважне пра­во на залишення на роботі надається працівникам з більш ви­сокою кваліфікацією і продуктивністю праці.

При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації пе­ревага у залишенні на роботі надається: 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; пра­цівникам, які навчаються 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»; винахідникам і раціоналізато­рам; працівникам, які дістали на цьому підприємстві трудове каліцтво або професійне захворювання; працівникам з числа осіб, депортованих з України, на протязі 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 зі служби.

Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників.

При розірванні трудового договору в зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, скороченням чисельності і штату працівнику виплачується вихідна допомога у розмірі середньо­місячного заробітку.

За умови реєстрації працівника в службі зайнятості як та­кого, що шукає роботу, не пізніше семи календарних днів після звільнення йому гарантується: надання статусу безробітного, якщо протягом семи днів йому не буде запропоновано підходя­щої роботи; право на одержання допомоги по безробіттю у розмірі 100 відсотків середньої заробітної плати за останнім місцем роботи протягом 60 календарних днів, 75 відсотків — протягом 90 календарних днів і 50 відсотків — протягом на­ступних 210 календарних днів, але не більше середньої заробі­тної плати, що склалася в народному господарстві відповідної галузі за минулий місяць, і не нижче встановленого законодав­ством розміру мінімальної заробітної плати; збереження на новому місці роботи на весь період професійного перенавчан­ня з відривом від виробництва середньої заробітної плати за попереднім місцем роботи; право на достроковий вихід на пен­сію за півтора роки до встановленого законодавством строку осіб передпенсійного віку, які мають встановлений законодав­ством про пенсійне забезпечення необхідний загальний трудо­вий стаж, у тому числі на пільгових умовах.

У разі, коли вивільнений працівник без поважних причин своєчасно не зареєструвався у державній службі зайнятості як такий, що шукає роботу, він втрачає вказані вище пільги. До­помога по безробіттю такому працівнику може бути призначе­на на загальних підставах.

Державним службовцям, які звільнюються у зв'язку із зміна­ми в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, ре­організації чи перепрофілювання державної установи, скорочен­ня чисельності або штату працівників, гарантується право на до­строковий вихід на пенсію на підставі Закону України «Про пенсійне забезпечення», а також на пенсію, передбачену ст. 37 Закону України «Про державну службу» за наявності трудового стажу для чоловіків — не менш 25 років, для жінок — не менш 20 років, у тому числі стажу державної служби не менш 10 років за півтора роки до встановленого законодавством строку.

Вивільненим державним службовцям виплачується грошо­ва допомога в розмірі 10 місячних посадових окладів, якщо вони досягли граничного віку перебування на державній службі і звільняються з цієї посади. При звільненні державних служ­бовців за цією підставою до досягнення ними граничного віку перебування на державній службі виплата грошової допомоги у розмірі 10 місячних посадових окладів не проводиться.

Відповідно до статті 42і КЗпП працівник, з яким розірвано трудовий договір у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації чи перепрофілю­вання підприємства, скорочення чисельності або штату праці­вників, протягом одного року має право на укладення трудово­го договору в разі повторного прийняття на роботу, якщо влас­ник або уповноважений ним орган здійснює прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Переважне право на укладення трудового договору у разі повторного прийняття на роботу працівників надається осо­бам, які мають право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці та в інших випадках, передбачених колективним догово­ром. Умови відновлення соціально-побутових пільг для цих працівників також визначаються колективним договором.

Громадяни похилого віку відповідно до ст. 11 Закону Ук­раїни від 16 грудня 1993 р. «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Ук­раїні» мають право на працю нарівні з іншими громадянами.

Це право додатково гарантується державними програмами зай­нятості населення. Тому заборонені відмова у прийнятті на роботу і звільнення працівника з ініціативи власника або упов­новаженого ним органу з мотивів досягнення пенсійного віку.

Громадянами похилого віку визначаються: чоловіки — у віці 60 років, жінки — у віці 55 років і старше, а також особи, яким до досягнення загального пенсійного віку залишилось не більше як півтора роки.

Щодо державних службовців встановлений граничний вік перебування на службі: для чоловіків — 60 років, для жінок — 55 років. У разі необхідності керівник державного органу за погодженням з начальником Головного управління державної служби при Кабінеті Міністрів України може подовжити термін перебування на державній службі, але не більше як на п'ять років.

У виняткових випадках після закінчення цього терміну дер­жавні службовці можуть бути залишені на державній службі лише на посадах радників або консультантів за рішенням ке­рівника відповідного державного органу.

Чинним законодавством про працю передбачена можливість розірвання трудового договору з ініціативи власника або упов­новаженого ним органу при виявленій невідповідності працівни­ка займаній посаді або виконуваній роботі.

Пункт 2 ст. 40 КЗпП передбачає дві причини такої невідпо­відності: недостатня кваліфікація або стан здоров'я, які пере­шкоджають продовженню даної роботи. Ці причини є об'єктив­ними, тобто такими, що не залежать від волі працівника, тому вони не можуть бути поставлені йому за провину.

Недостатня кваліфікація або стан здоров'я працівника по­винні бути такими, що перешкоджають працівнику продовжу­вати дану роботу. Тому відсутність, наприклад, диплому про освіту, якщо відповідно до закону наявність спеціальної освіти не є обов'язковою умовою при укладенні трудового договору, або визнання працівника інвалідом не можуть бути підставою для його звільнення, якщо він належним чином виконує свої службові обов'язки і за висновком медичної установи викону­вана робота йому не протипоказана.

Однак у випадках, коли відповідно до законодавства вико­нання певної роботи допускається після одержання у встанов­леному порядку спеціальних прав, позбавлення цих прав може бути підставою для звільнення працівника за мотивами невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі. Наприклад, позбавлення водія прав на водіння автомашини може бути підставою для його звільнення з роботи, якщо відсутня мож­ливість переведення його на іншу роботу.

Недостатня кваліфікація працівника може виражатися у відсутності в нього необхідних знань і навичок, що виключає можливість нормального виконання обов'язків по конкретній посаді або роботі, і підтверджується об'єктивними даними про те, що працівник не виконує і не може виконувати тих функцій, що покладені на нього за трудовим договором.

Для доведення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі необхідно керуватися щодо робітників — тарифно-кваліфікаційними довідниками, щодо службовців — кваліфікаційними довідниками їх посад. Такі довідники визна­чають загальні вимоги, що ставляться до даної категорії праці­вників. Недопустимо звільнення за невідповідністю осіб, які не мають достатнього досвіду виконання дорученої їм роботи в зв'язку з нетривалим стажем їх роботи. Для молоді, яка прий­шла на виробництво вперше, молодих спеціалістів, направле­них на роботу після закінчення навчальних закладів, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний створити умови для набуття необхідного виробничого досвіду.

У деяких випадках для встановлення відповідності праців­ників займаним посадам може проводитись атестація. Такій ате­стації підлягають працівники науково-дослідних, проектних, проектно-конструкторських і технологічних організацій, керівні, інженерно-технічні працівники і спеціалісти на підприємствах промисловості, будівництва, сільського господарства, транспорту і зв'язку.

Атестуються також педагогічні працівники. За результата­ми їх атестації визначається відповідність зайнятій посаді, ви­рішується питання щодо кваліфікації, категорії.

Атестація учителів здійснюється відповідно до вимог Типо­вого положення про атестацію педагогічних працівників, зат­вердженого наказом Міністерства освіти України від 20 серпня 1993 р. № 310. Воно стосується тих працівників, для яких вста­новлені кваліфікаційні розряди. Учитель вищої категорії пови­нен мати відповідно фахову вищу освіту, виявляти високий рівень професіоналізму, ініціативу, творчість, досконало володіти ефективними методами, формами організації навчально-виховного процесу, забезпечувати високу результативність, якість своєї праці. Учитель має відзначатись загальною культу­рою, моральними якостями, що слугують прикладом для на­слідування. Стаж педагогічної роботи має бути не менше вось­ми років.

Визначення фахового рівня, прийняття рішення про вста­новлення при проходженні атестації відповідної категорії на­лежить до повноважень атестаційної комісії за місцем роботи. Встановлені кваліфікаційні категорії, педагогічні звання, якщо вони не підтверджені або незмінні протягом п'яти років, втра­чають цінність.

Рішення атестаційної комісії є також підставою для звільнен­ня працівника з роботи у порядку, встановленому законодав­ством (п. 4 ст. 54 Закону України «Про освіту» в редакції від 23 березня 1996 р.).

Правила внутрішнього трудового розпорядку, а також інші нормативні акти не передбачають обов'язкової присутності пра­цівника, який підлягає атестації, на засіданні атестаційної комісії, тому застосування до нього дисциплінарного стягнен­ня суд визнає незаконним.

Висновок атестаційної комісії про кваліфікацію працівника є одним з доказів його відповідності займаній посаді чи вико­нуваній роботі. Цей висновок підлягає перевірці та оцінці су­дом у випадку спору в сукупності з іншими доказами. Тому суд може і не погодитись з цією оцінкою, якщо інші достовірні докази про роботу працівника підтверджують помилковість вис­новків атестаційної комісії.

Невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі за станом здоров'я може бути підставою для звільнення при наяв­ності повної або частково постійної, але не тимчасової, втрати працездатності. Однак така часткова втрата працівником пра­цездатності сама по собі не може бути підставою для звільнен­ня за невідповідністю, якщо працівник належним чином вико­нує свої трудові обов'язки.

Порушення працівником трудової дисципліни внаслідок його захворювання може бути підставою для звільнення з ро­боти з ініціативи власника або уповноваженого ним органу саме у зв'язку з невідповідністю займаній посаді або виконуваній роботі, але не за порушення трудової дисципліни.

Якщо за виконуваною роботою працівник періодично пови­нен проходити медичний огляд, відмова працівника від такого огляду не може слугувати причиною звільнення його з роботи за невідповідністю його роботі. Такі дії працівника повинні роз­глядатись як порушення трудової дисципліни, за які власник або уповноважений ним орган має право притягнути його до дис­циплінарної відповідальності аж до звільнення.

Звільнення з роботи у зв'язку з виявленою невідповідністю може мати місце лише за умови, як що власник або уповнова­жений ним орган вживав заходи для переведення, але праців­ник відмовився від переведення на іншу роботу, або власник чи уповноважений ним орган не мав можливості перевести працівника за його згодою на іншу роботу на тому ж підпри­ємстві. При цьому працівник не може бути звільнений з робо­ти в разі відмови від переведення на іншу роботу, що виклика­но зниженням працездатності, якщо ця робота не відповідає трудовій рекомендації лікувального закладу.

При розірванні трудового договору в зв'язку з невідповід­ністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі пра­цівнику виплачується вихідна допомога у розмірі середнього місячного заробітку.

Наявність нормативних актів щодо атестації певних кате­горій працівників не виключає можливості розірвання трудового договору з працівником цих категорій за п. 2 ст. 40 КЗпП і без її проведення, якщо фактичними даними підтверджується, що внаслідок недостатньої кваліфікації працівник не може належ­ним чином виконувати покладені на нього трудові обов'язки.

Підставою для звільнення працівника з роботи з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за п. З ст. 40 КЗпП може бути систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до нього раніше застосувались заходи дисциплінарного чи громадського стягнення.

На відміну від виявленої невідповідності працівника, що є об'єктивною нездатністю до виконання трудових обов'язків, систематичне невиконання працівником своїх обов'язків є суб'єктивною обставиною, що може бути поставлена йому за провину.

Для звільнення працівника за порушення трудової дисцип­ліни необхідно, щоб він вчинив конкретний дисциплінарний проступок, тобто допустив невиконання або неналежне вико­нання трудових обов'язків, щоб невиконання або неналежне виконання обов'язків було протиправним та виновним, носило систематичний характер, за попередні порушення трудової дис­ципліни до працівника застосувались заходи дисциплінарного чи громадського стягнення з додержанням порядку їх застосу­вання, але це не дало позитивних наслідків, тому подальше залишення такого працівника на роботі суперечить інтересам виробництва.

Систематичним порушенням трудової дисципліни вважаєть­ся порушення, вчинене працівником, який і раніше порушував трудову дисципліну, за що притягувався до дисциплінарної та громадської відповідальності, і порушив її знову. Одноразове порушення трудової дисципліни працівником не може бути підставою для звільнення його з роботи, за винятком керівних працівників, які можуть бути звільнені за одноразове грубе по­рушення трудових обов'язків.

Таким чином, для визначення систематичності виновного невиконання трудових обов'язків має значення не сам факт дисциплінарного проступку, а застосування до працівника за цей проступок заходів дисциплінарного чи громадського стяг­нення, а не впливу. Під впливом слід розуміти громадську оцінку дій працівника: проведення з ним бесіди, стаття в стінній газеті, критичний виступ на зборах тощо. Стягнення ж є захо­дом, передбаченим правовою нормою або статутом громадської організації.

Власник або уповноважений ним орган може звільнити пра­цівника і за повторне порушення трудової дисципліни за умо­ви, що це порушення було істотним. Тому при вирішенні спо­ру про поновлення на роботі за цією підставою суд повинен у своєму рішенні навести переконливі докази про те, наскільки істотним було це повторне невиконання службових обов'язків і чи серйозно могло воно вплинути на виробничу діяльність підприємства, а також у зв'язку з чим суд дійшов висновку, що цією особою допущено невиконання службових обов'язків.

Заходи дисциплінарного стягнення, до яких ст. 147 КЗпП відносить догану і звільнення, не охоплює всіх форм впливу з метою забезпечення дисципліни праці. До заходів впливу з ме­тою забезпечення дисципліни праці відносяться також позбав­лення працівника преміальної винагороди, передбаченої сис­темою оплати праці, винагороди за підсумками роботи підприє­мства за рік, процентних надбавок за вислугу років, одноразової винагороди за вислугу років тощо. Ці заходи не віднесені до дисциплінарних, тому вони не можуть враховуватися при ви­рішенні питання про розірвання трудового договору.

Звільнення можливе лише за проступок, допущений після застосування до працівника заходів дисциплінарного чи гро­мадського стягнення, що не втратили чинності. Відповідно до ст. 151 КЗпП якщо протягом року з дня накладення дисциплі­нарного стягнення працівника не було піддано новому дис­циплінарному стягненню і до того ж він проявив себе як сум­лінний працівник, то він вважається таким, що не мав дисцип­лінарного стягнення, або стягнення може бути зняте достроково, до закінчення одного року.

Громадським стягненням вважається стягнення за невико­нання трудових обов'язків, що застосовані до працівника тру­довим колективом, товариським судом, громадською організа­цією відповідно до положень і статутів, що визначають їх діяльність. Беруться до уваги лише ті громадські стягнення, з дня накладення яких і до видання наказу про звільнення мину­ло не більше одного року, якщо вони не зняті достроково.

В разі виникнення спору щодо правильності застосування стягнень за порушення трудової дисципліни цей спір може роз­глядатись органами по розгляду трудових спорів, а при виріше­ні спору щодо правильності звільнення з роботи — безпосеред­ньо районним судом. Питання про правильність застосування заходів громадського стягнення вирішується в установленому для них порядку оскарження, а не судом. Якщо правильність накладення стягнення викликає сумнів, суд ставить перед відпо­відним органом питання про перевірку обгрунтованості його накладення.

До звільнення працівника з роботи за систематичне неви­конання без поважних причин трудових обов'язків власник або уповноважений ним орган зобов'язаний витребувати від по­рушника трудової дисципліни пояснення в письмовій формі. Відмова працівника дати пояснення може бути зафіксована у від­повідному акті.

За кожне порушення трудової дисципліни може бути засто­совано лише одне дисциплінарне стягнення. Але за це пору­шення працівник може бути притягнутий до усіх видів юри­дичної відповідальності: кримінальної, адміністративної, мате­ріальної і дисциплінарної, звичайно, за наявності для цього підстав. Не перешкоджає накладенню дисциплінарного стяг­нення позбавлення працівника повністю або частково премії винагороди за підсумками роботи підприємства за рік, процен­тної надбавки за вислугу років, оскільки ці заходи, про що вже зазначалося, не є дисциплінарними стягненнями.

Право застосування дисциплінарних стягнень належить органу, якому дано право прийняття на роботу даного праців­ника. Це прийняття на роботу може здійснюватись також об­ранням, затвердженням або призначенням на посаду.

В наказі про звільнення працівника власник або уповнова­жений ним орган зобов'язаний навести конкретні факти пору­шень, не обмежуючись загальним посиланням на систематич­не порушення трудових обов'язків з боку працівника.

Оскільки розірвання трудового договору за систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків є видом дисциплінарного стягнення, воно може бути застосова­не лише з дотриманням строків, що встановлені для накладен­ня дисциплінарних стягнень. Будь-яке дисциплінарне стягнен­ня, в тому числі звільнення з роботи за цією підставою, засто­совується адміністрацією підприємства безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місця з дня його виявлення, не рахуючи часу вивільнення працівника від робо­ти у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці. Звільнення взагалі не може бути здійснено, якщо з дня вчинення проступку минуло більше шести місяців. Обчислення строку проводиться з дня фактичного припинення трудових відносин. Якщо наказ чи розпорядження видані в ус­тановлений для застосування стягнення строк, однак праців­ник фактично продовжував роботу і по закінченні строку, в зв'язку з чим трудові відносини припинилися після спливу стро­ку, то таке звільнення працівника є неправильним.

До дисциплінарних стягнень відноситься також звільнення з роботи за прогул без поважних причин (п. 4 ст. 40 КЗпП).

Прогулом без поважних причин визнається відсутність пра­цівника на роботі протягом робочого дня. До прогулу при­рівнюється відсутність працівника без поважних причин на роботі більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня.

Прогул без поважних причин проявляється в залишенні ро­боти без попередження власника або уповноваженого ним орга­ну в установленому порядку про розірвання трудового догово­ру, якщо такий договір укладено на невизначений строк; зали­шенні роботи до закінчення строку попередження без згоди власника або уповноваженого ним органу; залишенні без по­важних причин особою, яка уклала строковий трудовий договір, роботи до закінчення строку трудового договору; самовільному залишенні молодим спеціалістом до закінчення строку обов'яз­кового відпрацювання роботи, на яку його було направлено по закінченні відповідного навчального закладу; самовільному за­лишенні роботи без поважних причин до спливу строку обо­в'язкового відпрацювання молодим робітником, який закінчив навчальний заклад системи професійно-технічної освіти; відмові без поважних причин приступити до роботи при зниженні роз­ряду за грубе порушення технологічної дисципліни та інші сер­йозні порушення, що спричинили погіршення якості продукції.

Однак не може бути кваліфікована як прогул відмова пра­цівника від виконання роботи, на яку він був переведений всу­переч чинному законодавству про працю, незгода його продов­жувати роботу в нових умовах у зв'язку із змінами умов праці: систем і розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, що вик­ликані змінами в організації виробництва і праці.

Працівник, який відмовився від переведення на легшу ро­боту, котрої він потребує за станом здоров'я відповідно до ме­дичного висновку, не може бути звільнений за прогул без по­важних причин.

Відсутність працівника на роботі з причин, що є поважни­ми, не може вважатись прогулом і призводити до розірвання трудового договору. Законодавство про працю не містить пере­ліку причин відсутності на роботі, які необхідно вважати по­важними. У кожному окремому випадку їх наявність або відсутність визначається власником або уповноваженим ним органом. Правильність такого визначення перевіряється судом при розгляді спору про поновлення працівника на роботі.

Поважними причинами судова і профспілкова практика виз­нає хворобу працівника, навіть за відсутності у нього лікарня­ного листка про тимчасову непрацездатність; запізнення на роботу через аварії чи простої на транспорті; надання роботи особам, які постраждали від нещасних випадків або аварій тощо. Так, Верховний Суд України по одній із справ зазначив, що звільнення працівника за прогул не може вважатись обгрунто­ваним, якщо невихід на роботу пов'язаний з поганим станом здоров'я, що перешкоджає продовженню роботи. Трудовий договір у даному випадку маже бути розірваний на підставі не­відповідності працівника займаній посаді.

Невихід на роботу в зв'язку з перебуванням в медичному витверезнику визнається прогулом без поважних причин.

Використання працівником без дозволу власника або упов­новаженого ним органу відпустки не в установлений графіком час суди також визнають прогулом без поважних причин.

Звільнення працівника з роботи може мати місце за одно­кратний випадок прогулу без поважних причин. Але таке звільнення є правом, а не обов'язком власника або уповнова­женого ним органу. Тому в разі прогулу без поважних причин власник або уповноважений ним орган має право застосувати до працівника стягнення, повністю або частково позбавити його премії та інших виплат, передбачених на цьому підприємстві, передати питання про притягнення працівника до відповідаль­ності на розгляд трудового колективу або його органу.

Звільнення за прогул є дисциплінарним стягненням, тому при його проведенні повинні бути дотримані порядок і строки накладення дисциплінарних стягнень.

При визначенні часу, коли про дисциплінарний проступок працівника стало відомо службовій особі, яка користується пра­вом прийому на роботу і звільнення, слід виходити з часу, коли про цей проступок стало відомо безпосередньому начальнику працівника, наприклад майстру, начальнику цеху та ін.

При звільненні за прогул (як і при іншому дисциплінарно­му звільненні) трудові відносини вважаються припиненими з першого дня невиходу на роботу, якщо працівник до часу ви­дання наказу не працював.

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а та­кож строковий договір до закінчення строку його дії може бути розірваний власником підприємства, або уповноваженим ним органом у разі нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не вра­ховуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений більш тривалий строк збереження місця ро­боти або посади при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи або посади збері­гається до відновлення чи встановлення інвалідності.

За особами, які тимчасово втратили працездатність внаслі­док захворювання на туберкульоз, місце роботи або посада збе­рігається протягом 12 місяців.

Звільнення за п. 5 ст. 40 КЗпП можливе у разі втрати пра­цівником працездатності понад чотирьох місяців підряд. Якщо працездатність триває менш ніж чотири місяці, але з перерва­ми, хоч і короткочасними, підстав для звільнення працівника з роботи немає.

Не можна звільняти працівника за тривалу непрацездатність і тоді, коли працівник приступив до роботи після хвороби, хоч би він до цього був непрацездатним більш як чотири місяці.

Пункт 5 ст. 40 КЗпП дає право власнику або уповноваже­ному ним органу звільнити працівника, який тривалий час хворіє, але не зобов'язує його до цього. У кожному конкретно­му випадку, враховуючи досвід, кваліфікацію і безперервний стаж роботи на даному підприємстві працівника, що хворіє, а також можливість його видужання найближчим часом, влас­ник або уповноважений ним орган може зберегти за ним місце роботи або посаду на строк і більший від чотирьох місяців, якщо це не порушує нормальної роботи підприємства.

До відновлення працездатності або встановлення інвалід­ності працівнику, навіть звільненому в зв'язку з тривалою не­працездатністю, виплачується допомога по тимчасовій непра­цездатності за попереднім місцем роботи.

Працівник, направлений на лікування від алкоголізму в пси­хоневрологічну лікарню системи Міністерства охорони здоров'я, у разі тривалого лікування може бути звільнений з роботи за п.5 ст. 40 КЗпП.

При здійсненні трудових правовідносин може виникнути си­туація, коли звільнений з роботи працівник поновлюється вищою організацією або органом по розгляду трудових спорів. На робоче місце, що звільнилося, прийнято нового працівника ), в зв'язку з чим на одному робочому місці фактично числиться двоє працівників.

При поновленні на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, новоприйнятий працівник, незалежно від того, на невизначений чи на певний строк укладено з ним трудовий договір, може бути звільнений власником або уповноважених ним органом на підставі п.6 ст. 40 КЗпП.

Але таке звільнення може мати місце лише за умови, якщо звільнений працівник поновлюється на роботі рішенням суду або вищого в порядку підлеглості органу. Підлягає також поновленню на роботі працівник, що звільняється з військової служби за станом здоров'я або сімейними обставинами протягом трьох місяців з дня призову чи зарахування на військову службу, не враховуючи часу проїзду до місця постійного проживання (ч. 2 п. 5 ст. 26 Закону України від 25 березня 1992 р. «Про загальний військовий обов'язок і військову службу»).

Верховний Суд України в одній із справ, вказавши, що ; випадку, коли трудовий договір був припинений на підстав постанови суду про направлення особи в лікувально-трудовий профілакторій для примусового лікування, а пізніше ця постанова була скасована в порядку нагляду і при новому розгляд справи підстав для примусового лікування встановлено не було питання про надання роботи цій особі повинне вирішуватися в порядку працевлаштування.

Звільнення у разі поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, допускається, коли неможливе переведення новоприйнятого працівника за його згодою на іншу роботу. Якщо власник або уповноважений ним орган не вжив заходів до переведення працівника, що звільнюється, розірвання трудового договору за даною підставою буде неправильним.

Працівнику, який був звільнений з роботи або посади І зв'язку з незаконним засудженням або відсторонений від посади через незаконне притягнення до кримінальної відповідальності, повинна бути надана попередня посада або інша рівно цінна робота (посада). Робота надається громадянину не пізніші місячного строку з дня його переведення, якщо воно зроблені протягом трьох місяців з моменту набрання чинності виправдувального вироку або винесення постанови про припинення кримінальної справи за відсутністю події злочину, за відсутні­стю в діях складу злочину або за недоведеністю вчинення зло­чину громадянином.

Розірвання трудового договору з новоприйнятим працівни­ком можливе за умови, що працівник, який раніше виконував цю роботу, саме поновлюється на роботі. Чинним законодав­ством передбачені випадки, коли працівникові після закінчен­ня виконання певних обов'язків повинна бути надана попе­редня робота. Так, відповідно до ст. 118 КЗпП працівникам, звільненим з роботи у зв'язку з обранням їх на виборні посади у державних органах, наприклад у Раді народних депутатів, а також профспілкових, кооперативних органах, надається після закінчення їх повноважень за виборною посадою попередня робота (посада), а за її відсутності - інша рівноцінна робота (посада) на тому самому чи, за згодою працівника, на іншому підприємстві.

Під рівноцінною роботою (посадою) слід розуміти таку ро­боту (посаду), яка відповідає попередній роботі за обсягом пільг, що надаються у зв'язку з її виконанням, та переваг у межах робочого часу і часу відпочинку, соціального страхування, со­ціально-культурного та житлово-побутового обслуговування.

Якщо посада, яку займав працівник, обраний на посаду в державних органах, зайнята іншим постійним працівником, працівник підлягає працевлаштуванню на рівноцінній посаді. У разі невиконання цього обов'язку власником або уповноваженим ним органом працівник може звернутися до суду з позо­вом, але не про поновлення на роботі, а з вимогою про укла­дення трудового договору.

Пленум Верховного Суду України в постанові від 6 листо­пада 1992 р. роз'яснив, що при обгрунтованості такого позову суд своїм рішенням зобов'язує власника або уповноважений ним орган укласти трудовий договір з особою з дня її звернен­ня до суду з приводу прийняття на роботу.

Якщо внаслідок відмови у прийнятті на роботу або несвоє­часного укладення трудового договору працівник мав вимуше­ний прогул, за час цього прогулу йому повинна бути виплачена заробітна плата.

Поява працівника на роботі в нетверезому стані, у стані нар­котичного або токсичного сп'яніння дає право власнику або уповповаженому ним органу звільнити такого працівника з роботи на підставі п. 7 ст. 40 КЗпП. В такому стані працівник не може критично оцінювати свої дії, втрачаються почуття дозволеного і відповідальності, виникає загроза створення аварійної ситу­ації та травматизму. Працівник фактично втрачає можливість належним чином виконувати свої трудові обов'язки.

Звільнення працівника за цією підставою може мати місце незалежно від того, у який період робочого часу він появився на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або ток­сичного сп'яніння: на початку роботи, протягом робочого дня чи при його закінченні. Сам факт появи на роботі в нетверезо­му стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння є по­рушенням трудової дисципліни, незалежно від настання чи відсутності шкідливих наслідків.

Власник або уповноважений ним орган повинен не допус­кати до роботи працівника, що появився в стані сп'яніння, протягом цього дня або зміни. Однак підставою для звільнення .у даному випадку є не відсторонення працівника від роботи, а саме поява на роботі в стані сп'яніння. Тому власник або упов­новажений ним орган має право розірвати трудовий договір з працівником незалежно від того, чи був він відсторонений від роботи, чи працював у стані алкогольного або токсичного сп'я­ніння всю зміну.

Перебування працівника в нетверезому стані, у стані нар­котичного або токсичного сп'яніння може встановлюватись як на підставі медичного висновку, так і на підставах інших видів доказів, передбачених ст. 27 ЦПК.

Звільнення за появу на роботі в стані алкогольного, нарко­тичного чи токсичного сп'яніння застосовується до працівника незалежно від того, чи притягався він раніше до дисциплінар­ної відповідальності та чи вживались до нього заходи громадсь­кого стягнення. Власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника за цією підставою й при одноразо­вому порушенні трудової дисципліни, дотримуючись при цьо­му порядку і строків накладення дисциплінарних стягнень.

Пунктом 8 ст. 40 КЗпП передбачено право власника або уповноваженого ним органу розірвати трудовий договір з пра­цівником у випадку 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. Таке звільнен­ня можливе незалежно від того, чи застосовувались до праців­ника раніше заходи дисциплінарного стягнення, у робочий чи неробочий час вчинено розкрадання.

Пленум Верховного Суду України в п. 26 постанови від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудо­вих спорів» роз'яснив, що за змістом п. 8 ст. 40 КЗпП до вказа­них у цій нормі випадків вчинення розкрадання майна власни­ка відноситься як розкрадання його в організації, з якою пра­цівник перебуває в трудових відносинах, так і розкрадання його в організації, в якій він виконував роботу внаслідок даних тру­дових відносин.

Факт розкрадання майна, таким чином, може бути вста­новлений вироком суду, що набрав чинності. Цим вироком працівник не обов'язково повинен бути засуджений до такої міри покарання, що перешкоджає йому виконувати обумовле­ну роботу, як це передбачено п. 7 ст. 36 КЗпП. Міра покарання не має значення для вирішення питання про звільнення пра­цівника. Вирок підтверджує факт вчинення працівником кра­діжки, і саме наявність цього факту є підставою для розірвання трудового договору.

Підтвердженням факту крадіжки можуть бути також поста­нова компетентного органу про накладення за це адміністра­тивного стягнення, рішення трудового колективу та його органів, товариського суду або громадської організації при застосуванні заходів громадського впливу за встановлений факт розкрадан­ня майна.

Оголошення цеховим комітетом профспілки догани за вчи­нення дрібної крадіжки може потягнути за собою звільнення працівника на підставі п. 8 ст. 40 КЗпП України.

При розгляді спору про поновлення на роботі при звільненні за цією підставою суд має право дати оцінку висновкам трудо­вого колективу, його органів, товариського суду або громадсь­кої організації про вчинення працівником розкрадання, якщо ці висновки, на думку суду, суперечать закону або встановле­ним обставинам.

Звільнення з роботи за розкрадання державного або гро­мадського майна може мати місце з додержанням загальних правил про порядок накладення дисциплінарних стягнень. При цьому трудовий договір може бути розірваний з ініціативи влас­ника або уповноваженого ним органу протягом місяця від дня набрання вироком суду чинності, від дня винесення постано­ви органом, до компетенції якого входить накладення адміні­стративного стягнення, а не від дня розкрадання працівником майна.

**3.3. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу**

Викладені у попередньому параграфі підстави розірвання трудового договору є загальними і можуть застосовуватись влас­ником або уповноваженим ним органом до всіх працюючих, незалежно від виконуваної роботи і займаної посади.

Крім загальних підстав розірвання трудового договору за­конодавство про працю передбачає також додаткові підстави. Вони можуть бути застосовані лише до певних категорій пра­цівників. До них у першу чергу відносяться керівні працівни­ки, з якими трудовий договір може бути розірваний при одно­разовому грубому порушенні трудових обов'язків. Така підстава розірвання трудового договору передбачена п. 1 ст. 41 КЗпП.

До керівних працівників відносяться керівник підприєм­ства (філіалу, представництва, відділення та іншого відокрем­леного підрозділу), його заступник, головний бухгалтер підприє­мства, а також службові особи митних органів, державних по­даткових адміністрацій, яким присвоєні персональні звання, і службові особи контрольно-ревізійної служби та органів кон­тролю за цінами, які обираються, затверджуються або призна­чаються на посади державними органами, органами місцевого та регіонального самоврядування, а також громадськими орга­нізаціями та іншими об'єднаннями громадян.

Пленум Верховного Суду України в постанові від 9 листо­пада 1992 р. роз'яснив судам, що, вирішуючи питання, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд має виходити з ха­рактеру проступку, обставин, за яких його вчинено, яку завда­но ним або могло бути завдано шкоду.

Указом Президента України від 16 березня 1995 р. «Про заходи щодо нормалізації платіжної дисципліни в народному господарстві України» визнано, що органи виконавчої влади до сфери управління яких належать підприємства-боржники — суб'єкти підприємницької діяльності, засновані на державній власності, які за наявності коштів на депозитних, валютних та інших рахунках мають кредиторську заборгованість строком понад 60 днів, повинні розривати контракти з керівниками цих підприємств. Оскільки в даному разі йдеться про грубе пору­шення трудових обов'язків, підставою для розірвання контрак­ту може бути п. 1 ст. 41 КЗпП.

Працівники, які безпосередньо обслуговують грошові або матеріальні цінності, можуть бути звільненні, крім загальних підстав, передбачених ст. 40 КЗпП, також у випадку втрати до них довір'я. Така підстава розірвання трудового договору пе­редбачена п. 2 ст. 41 КЗпП.

До працівників, які можуть бути звільнені за цією підставою, відносяться перш за все особи, які займають посади або вико­нують роботи, безпосередньо пов'язані із зберіганням, обробкою, продажем, перевезенням грошових і товарних цінностей, на­приклад продавці, касири, завідувачі базами тощо, а також особи, які зайняті обробкою дорогоцінних металів і каміння, застосовують в процесі виробництва передані ним цінності, на­приклад, шліфувальники або гранувальники алмазів на ювелірній фабриці, монтажники, паяльщики виробів з дорогоцінних ме­талів.

Під термінами «зберігання», «обслуговування» і «розподіл цінностей» слід розуміти широке коло операцій по експедиції чи по відпусканню цінностей, іноді зовсім не пов'язаних з без­посереднім їх обслуговуванням. За загальними правилом такі працівники у разі нестачі матеріальних цінностей несуть повну матеріальну відповідальність на підставі письмових договорів чи спеціальних законів.

Для вирішення питання про те, чи відноситься працівник до осіб, які безпосередньо обслуговують грошові чи товарні цінності, необхідно докладно ознайомитися з колом його обо­в'язків, що визначаються відповідними посадовими інструкці­ями та положеннями. В кожному конкретному випадку необ­хідно з'ясувати, чи становить виконання операцій, що пов'я­зані з обслуговуванням цінностей, основний зміст їх трудових обов'язків, чи носить виконання ними вказаних дій відпові­дальний, підзвітний характер з наявністю обліку, контролю за рухом і зберіганням цінностей. Обов'язок по обслуговуванню цінностей може бути передбачений тарифно-кваліфікаційними довідниками, посадовими інструкціями та іншими норматив­ними актами.

У зв'язку з втратою довір'я можуть бути звільнені і ті пра­цівники, здійснення грошових операцій для яких не становить їх основної функції, але з неї випливає. Це відноситься до екс­курсоводів, зобов'язаних розповсюджувати квитки, шоферів таксі, водіїв автобусів, які працюють без кондуктора, та ін. Але їх звільнення можливе лише за порушення, пов'язані з обслу­говуванням доручених їм цінностей.

Не можуть бути звільнені в зв'язку з втратою довір'я каси­ри, бухгалтери, контролери та інші працівники, які мають відно­шення до цінностей, але не пов'язані з їх безпосереднім обслу­говуванням. Не може бути підставою для звільнення також ра­зове виконання працівником операцій з цінностями, що не становить його трудових обов'язків.

Звільнення в зв'язку з втратою довір'я до працівника на підставі п. 2 ст. 41 КЗпП може мати місце при вчиненні ним виновних дій. При цьому не має значення, в якій формі були вчинені незаконні дії: навмисно чи у формі необережного став­лення до своїх обов'язків, чи передбачав працівник або пови­нен був передбачити негативні наслідки своїх дій. Провина працівника має бути доведена власником або уповноваженим ним органом фактами і об'єктивними обставинами, що свідчать про винні дії працівника, наприклад, систематична нестача довірених йому цінностей, безвідповідальне, халатне ставлен­ня до своїх трудових обов'язків, порушення правил торгівлі, крадіжки та ін. Конкретними фактами можуть бути обмірю­вання, обважування покупців, завищення цін, привласнення матеріальних цінностей та ін.

Втрата довір'я може бути наслідком вчинення й такого про­ступку, що дає підстави зробити висновок, що подальше зали­шення такого працівника на роботі з обслуговуванням грошо­вих і матеріальних цінностей може призвести до втрати цих цінностей. Підозра власника або уповноваженого ним органу не може бути підставою для вираження недовіри до працівника.

Таким чином, для звільнення працівника за п.2 ст.41 КЗпП не обов'язково, щоб він своїми протиправними діями завдав шкоду підприємству. Достатньо, щоб цими діями створювалась загроза завдання такої шкоди. Тому судова практика дотри­мується думки, що сам по собі факт нестачі матеріальних цінностей при невстановленні винних дій матеріально відповідаль­ної особи не є підставою для розірвання з ним трудового дого­вору в зв'язку з втратою довір'я.

Звільнення в зв'язку з втратою довір'я не є заходом дис­циплінарного стягнення, тому воно може бути здійснено неза­лежно від притягнення особи до дисциплінарної відповідаль­ності за вчинений проступок. В разі звільнення на цій підставі правила накладення дисциплінарного стягнення не застосову­ються.

Неправомірні дії працівника не обов'язково повинні носи­ти систематичний характер. Для звільнення достатньо і одно­разового порушення, що дає власнику або уповноваженому ним органу підставу розірвати з працівником трудовий договір у зв'язку з втратою до нього довір'я.

За втратою довір'я може бути звільнений з роботи також головний бухгалтер підприємства. Відповідно до п. 23 Поло­ження про організацію бухгалтерського обліку і звітності в Ук­раїні, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 р. № 250, головний бухгалтер підписує разом з керівником підприємства документи, що є підставою для прий­мання і видання товарно-матеріальних цінностей та коштів, а також розрахункові, кредитні та фінансові зобов'язання, візує господарські договори. Зазначені документи без підпису голов­ного бухгалтера вважаються недійсними і до виконання не прий­маються. Відповідно до цих повноважень головний бухгалтер є працівником, який безпосередньо обслуговує товарні і грошові цінності, і тому на нього поширюється дія п. 2 ст. 41 КЗпП.

Особи, трудовим обов'язком яких є виховання, повинні бути не тільки висококваліфікованими спеціалістами, а й людьми високої духовності та моральних переконань, бездоганної по­ведінки в громадських місцях, на роботі і в побуті. Особистий приклад вихователя, його авторитет і високоморальна поведін­ка мають виключно важливе значення у формуванні впливу вихователя на молодь, усіх трудящих, становлять ту виховну силу, яку не можна замінити ні підручниками, ні бесідами на моральні теми, ні системою заохочень і покарань. Працівник, який виконує виховні функції, повинен постійно слідкувати за собою, відчувати, що його поведінка перебуває під неослабним контролем тих, кого він виховує.

Порушення моральних норм поведінки особами, які вико­нують виховні функції, тягне за собою не тільки моральний осуд, а й певні правові наслідки. Зокрема, п. З ст. 41 КЗпП передбачено, що трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний у випадку вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморально­го проступку, не сумісного з продовженням даної роботи.

Так, Закон України «Про освіту» в редакції від 23 березня 1996 р. в п. 1 ст. 54 передбачає, що педагогічною діяльністю можуть займатись особи з високими моральними якостями, які мають відповідну освіту, професійно-практичну підготовку, фізичний стан яких дозволяє виконувати службові обов'язки.

Звільнення на підставі п. З ст. 41 КЗпП можливе у випадку, коли працівник, який виконує виховні функції, вчинив амораль­ний проступок. Трудове законодавство не дає поняття амораль­ного проступку. Поняття аморального співвідноситься з анти­громадським як частина і ціле. Навіть тоді, коли йдеться про порушення технічних норм, при цьому порушується моральна вимога дотримування встановлених правил. Тому аморальним проступком слід вважати винні дії чи бездіяльність, що порушу­ють моральні норми, притаманні даному суспільству, суперечать змісту трудової функції працівників і тим самим дискредитують виховні, службові повноваження певного кола людей.

До кола осіб, які здійснюють виховні функції, відносяться вчителі, керівні працівники шкіл, професорсько-викладацький склад вищих навчальних закладів, майстри виробничого навчан­ня, вихователі гуртожитків і дитячих установ та інші працівни­ки, основною трудовою функцією яких є виховання. Тому до осіб, які виконують виховні функції, не можуть бути віднесені працівники, функція виховання у яких є лише частиною їх за­гальної трудової функції. Так, відповідно до кваліфікаційного довідника службовців керівники підприємств, їх заступники, керівники структурних підрозділів, їх заступники та деякі інші службові особи повинні займатись і вихованням підлеглих. Але цей обов'язок є лише частиною їх більш широкої загальної тру­дової функції - керівника виробництва чи певної виробничої дільниці. До таких осіб слід також віднести допоміжний персо­нал навчальних закладів.

Звільнення за цією підставою можливе як за вчинення амо­рального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи, як при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з їх виконанням, тобто при вчиненні такого проступку в гро­мадських місцях або в побуті. При цьому звільнення можливе саме за винні дії, не сумісні з продовженням даної роботи. Необхідно, щоб факт вчинення проступку був доведений до відома громадськості.

Звільнення не може бути визнане правильним, якщо його здійснено лише внаслідок загальної оцінки поведінки працівника, не підтвердженої конкретними фактами. Так, розглядаючи справу про поновлення на роботі вчителя М., суд встановив, що в наказі про звільнення не наведені конкретні факти його неправильної поведінки, які б виключали можливість залишення на роботі, пов'язаної з виконанням виховних функцій. У ньому лише зазначалося, що М. нібито намагався зайняти посаду директору школи, для чого організував групу вчителів, які були підмовлені проти адміністрації школи. Суд поновив М. на роботі. По іншій справі вищий суд скасував рішення суду про відмову в поновленні на роботі особи, оскільки судом не встановлено і в його рішенні не значено, які конкретні амо­ральні проступки були допущені позивачем.

Звільнення за вчинення аморального проступку не нале­жить до заходів дисциплінарного стягнення, тому воно не об­межене строками, що встановлені законом для накладення дисциплінарних стягнень. Але при вирішенні питання про звільнення працівника за цією підставою слід брати до уваги час, який минув з моменту вчинення аморального проступку, його тяжкість, подальшу поведінку працівника та інші конк­ретні обставини, що мають значення для правильного вирі­шення питання.

Розірвання трудового договору в зв'язку з вчиненням амо­рального проступку здійснюється саме тоді, коли працівник не може бути звільнений на загальних підставах. Якщо у власника або уповноваженого ним органу є одна із загальних підстав для розірвання трудового договору, то саме ця підстава і повинна бути застосована для припинення трудових відносин. Якщо при­пустити можливість звільнення за прогул як за аморальний про­ступок, то це могло б призвести до порушення порядку на­кладення дисциплінарних стягнень. Наприклад, власник або уповноважений ним орган пропустили строки для звільнення працівника за прогул без поважних причин. Оскільки такі строки для звільнення за вчинення працівником аморального проступку не встановлені, власник або уповноважений ним орган нама­гався звільнити працівника як за вчинення аморального про­ступку.

**3.4. Розірвання трудового договору на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу**

На вимогу профспілкового органу, який за дорученням тру­дового колективу підписав колективний договір, власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір (контракт) з керівним працівником або усунути його з опано­ваної посади, якщо він порушує законодавство про працю і не виконує зобов'язань за колективним договором.

У разі, коли колективний договір підписав інший уповно­важений на представництво орган, трудовий договір з керівни­ком, який не виконав зобов'язань за колективним договором, має бути розірвано на вимогу цього органу.

Якщо власник або уповноважений ним орган, працівник, щодо якого заявлено вимогу про розірвання трудового догово­ру, не згодні з цією вимогою, вони можуть оскаржити її до суду у двотижневий строк. У цьому разі виконання вимоги про ро­зірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.

Пленум Верховного Суду України в п. 14 постанови від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудо­вих спорів» в редакції від 26 жовтня 1995 р. роз'яснив судам, що при розгляді справ, пов'язаних з вимогою профспілкового або іншого уповноваженого на представництво трудовим ко­лективом органу з керівним працівником або усунення його з опанованої посади слід виходити з того, що така вимога може бути заявлена профспілковим органом, який за дорученням тру­дового колективу підписав колективний договір, і що ця вимо­га може бути оскаржена до суду працівником, власником або уповноваженим ним органом у двотижневий строк.

За змістом статті 43і КЗпП України керівним працівником належить вважати керівника підприємства (філіалу, представ­ництва, відділення тощо). При цьому йдеться не про будь-який структурний підрозділ (цех, управління, службу, ферму тощо), а 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 оспорення працівником в суді законності його звільнення. Але працівник відповідно до ст. 231 ЦПК України у судовому процесі не може оспорювати факти, встановлені судом при вирішенні його скарги на вимогу цього органу.

**ВИСНОВКИ.**

В даній роботі було проаналізовано погляди авторів, а також нормативні акти з точки зору правового регулювання підстав припинення трудового договору. На підставі даного дослідження було розкрито значення підстав припинення трудового договору, виявлено невідповідність стану правового регулювання припинення трудових відносин теперішнім умовам. При написанні даної роботи дійшли наступних висновків.

1.Юридичне значення підстав припинення трудового договору розкривається шляхом визначення їх ролі і місця в системі трудових прововідносин.

Легко помітити те, що для кожного конкретного випадку припинення трудових відносин за певною, визначеною в законодавстві підставою, існує встановлений для цього порядок припинення трудового договору. Для працівників тут діють певні права та гарантії.

# Важливим є те, що при припиненні трудових відносин повинні виконуватися всі вимоги (умови) Закону щодо цього. Лише тоді припинення трудового договору буде правомірним.

Визначення та детальна регламентація підстав припинення трудового договору є важливою гарантією права громадян на працю.

2. Так як трудове законодавство України в частині припинення трудового договору на сьогоднішній день ще потребує вдосконалення, то в даному дипломному дослідженні ми звернули увагу на деякі його суттєві недоліки.

Так, п.1 ст.40 КЗпП України не розкриває поняття змін в організації виробництва та праці, немає переліку таких змін; відсутнє визначення кваліфікації, продуктивності праці. Це призводить до різного тлумачення понять, і як наслідок - неправильне вирішення справ судами.

В якості загальної характеристики припинення трудового договору за п.2 ст.40 КЗпП України (невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я) можна відзначити явну недостатність юридичних гарантій прав особи, відсутність чіткості і багато-численні "білі плями" в законодавстві.

На практиці, при застосуванні п.З ст.40 КЗпП України існують труднощі, оскільки законодавством не даний загальний критерій трудових обов'язків. Також у науковій та учбовій літературі немає єдиної думки щодо застосування дисциплінарних стягнень: чи це може бути систематичне невиконання трудових обов'язків чи повторне? На мою думку слід керуватись Постановою Пленуму Верховного Суду України, де зазначено, що: враховуючи конкретні обставини, характер вчиненого працівником дисциплінарного проступку і раніше застосовану до нього міру стягнення, систематичним невиконанням службових обов'язків може бути визнане повторне невиконання цим працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором чи правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Щодо п.4 ст.40 КЗпП України, звільнення за прогул без поважних причин, то в законодавстві немає переліку хоча б приблизного, який би містив найбільш типові і розповсюджені поважні причини неявки на роботу, і тим самим виключав саму можливість звільнення за прогул.

Можна запропонувати такі поважні причини, як: участь у ліквідації пожежі, спасіння людей, стихійне лихо, виклик до судових органів, органів прокуратури, слідства, військкомату та інші.

Пункт 5 ст.40 КЗпП України (по аналогії) широко застосовується на практиці для припинення трудового договору з особами, які вчинили злочин, але визнані неосудними і направлені на примусове лікування. Подібний вихід з положення не можна вважати правильним.

Ініціатива звільнення виходить не від власника, який ставиться перед фактом тривалої відсутності особи на роботі. Неосудність і тимчасова непрацездатність - поняття різні і по суті, і за правовими характеристиками. І перше далеко не завжди співпадає (хоча б частково) з другим. Краще, ймовірно, введення особливої підстави звільнення (із своїми наслідками) для неосудних осіб.

Аналіз чинної літератури (зокрема, роботи таких авторів, як Голованова Е., Гончарова Г., Бару М„ Лівшиц Р., Фатуев А. та ін.) не передбачає вдосконалення підстави розірвання трудового договору у випадку поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. Отже, слід вважати, що дана підстава розірвання трудового договору не викликає труднощів при її застосуванні.

Щодо зауважень звільнення за п.7 ст.40 КЗпП України за появу на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння, то в законодавстві немає норми про те, хто і протягом якого часу складає акт про появу на роботі в нетверезому стані, в стані наркотичного або токсичного сп'яніння, скільки осіб і хто особисто його підписує. Такий акт досить часто піддається сумніву і оскаржується.

При поновленні на роботі працівників, які були звільнені за п.п. 1 і З ст.41 КЗпП України у органів по розгляду трудових спорів (суд, КТС) виникають певні труднощі, оскільки законодавством не дано визначення понять "одноразове грубе порушення трудових обов'язків" та "аморальний проступок". Коли б було дано визначення таких понять, або ж хоча б примірний перелік дій, які підпадають під ці поняття, то органи по розгляду трудових спорів діяли набагато впевненіше і було б менше помилок при розгляді таких спорів. Наявність таких змін позбавила б також можливості власника незаконно звільняти працівників.

В багатьох нормативних актах були прийняті норми, які визначають нове, порівняно з КЗпП України, правове регулювання припинення трудового цоговору. Тому, слід брати до уваги дані правові норми.

Входження України до Ради Європи зобов'язує Україну привести законодавство, у тому числі і трудове, до рівня європейських демократичних стандартів і своєчасно відмовитись від деяких правових анахронізмів, що дозволяють зневажати елементарні права працівників всупереч міжнародним конвенціям МОП.

**Література.**

Нормативно-правовий матеріал.

1. Конституція України від 28 червня 1996 року.

2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1970 року з наступними змінами та доповненнями,

3. Закон України "Про державну службу" від 16 грудня 1993 року //Відомості Верховної Ради України.-1993-№52-Ст.490.

4. Закон України "Про статус судців" від 15 грудня 1992 року//Відомості Верховної Ради України.-1993-№8-Ст.57.

5. Закон України "Про зайнятість населення" від 1 березня 1991 року // Відомості Верховної Ради У країни.-1991.-№14- Ст.170.

6. Закон України "Про освіту" від 19 березня 1996 року/Голос України-25 квітня 1996 року.

7. Закон України "Про державну податкову службу в України" від 4 грудня 1991 року//Відомості Верховної Ради України.-1991.-№6.-Ст.37.

8. Указ Президії Верховної Ради СРСР "Про умови праці тимчасових працівників і службовців" від 24 вересня 1974 року /Відомості Верховної Ради СРСР.-1974.-№40.-Ст.662.

9. Указ Президії Верховної Ради СРСР "Про умови праці працівників і службовців, зайнятих на сезонних роботах" від 24 вересня 1974 року //Відомості Верховної Ради СРСР.-1974- №40.-Ст.661.

10. Порядок звільнення службових осіб з митних органів України відповідно до п.1 ст.41 КЗпП України. - затв. Наказом Державної митної служби України від 13 березня 1997 року // Офіційний вісник України від 1997 року.- Число 15.-Ст.128.

11. Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників.- затв.-Постановою Кабінету Міністрів

України від 19березня 1994 року// ЗП Уряду України.-І994.-№10.

12. Інструкція про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, в установах, організаціях.- затв. Наказом Мінпраці України, Мінюсту України , Міністерства соціального захисту населення України від 27 березня 1993 року// Праця і зарплата.-1993.-№7.

13. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службоців підприємств, установ, організацій.-затв.Держкомпраці СРСР і ВЦРПС від 20 липня 1984 року // Бюлетень Госкомтруда СССР.-1984.-№11.

Постанови Пленуму Верховного Суду:

1. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1993 року "Про практику розгляду судами трудових спорів"-Бюлетень законодавства та юридичної практики кримінальних та цивільних справах.-1996.-№6.

2. Постанова Пленуму Верховного Суду України від І листопада 1996 року №9 "Про застосування Конституції України при здійсненні правосудця" // Вісник Верховного Суду України.-1996.-№2.

Література:

1. Андреева Л., Медведев О. Расторжение Ірудового договора по пп. 4 й 7 ст.ЗЗ КЗоТ РСФСР//Советская юстиция.-1986.-№3.

2. Ашихмина А.В. Аналогия в советском трудовом праве.-М., 1979, С.86.

3. Балюк М., Гончарова Г. Зміни в організації виробництва і праці та соціальне партнерство.//Право України.-1996-№11.

4. Барабаш О. Щодо властивостей трудових правовідносин //Право України.-1998.-№3.-С.64.

5. Бару М. Оценочньїе понятий в трудовом законедательстве//Советское государство й право.-1970.-№7

6. Бару М., Гончарова Г. Чи ефективні сьогодні засоби боротьби з незаконними звільненнями?//Радянське право.-1990.-№9.

7. Бару М. На шляху до нового трудового кодексу/ЯІраво У країни,-1995.-№5-6.

8. Бару М. Правове регулювання трудових відносин: закон, мораль, справедливість.//Право України.-1998. -№2.

9. Брайнин Я.М. Уголовный закон й его применение. М., 1967, С.63.

10. Гершанов Е.М., Никитинский В.Й. Прием на роботу, переводы й увольнение рабочих й служащих. М.,1976.

11. Глозман В.А. Трудовой договор в условиях научно-технического прогресса. Минск, 1978,С.67.

12. Голованова Е.А. Прекращение трудового договора, Издательство "Юридическая литература", М., 1966.

13. Голованова Е.А. Применение аналогии при увольнении по инициативе администрации//Советское государство й право.-1984.-№2.

14. Гончарова Г.С., Патрекеев Н.С. Порядок заключения й расторжения трудового договора. Харьков, 1975.

15. Греков І. Співвідношення волі і волевиявлення при розірванні трудового договору за ініціативи працівника //Право України.-1996.-№6.

16. Григор'єва Л. Кепуючись ст.40 КЗпП України// Праця і зарплата.-2000.-№15-17.

17. Іванкевич В. Трудові відносини і права людини // Урядовий кур'єр.-1995.-№8.-17 січня.

18. Єрьоменко В. Правові форми реалізації громадянами права на працю //Право України.-1999.-№1.