**Зміст**

Вступ

Розділ І. Загальна характеристика та поняття трудового договору

Розділ ІІ. Загальна характеристика підстав припинення трудового договору

 2.1. Поняття припинення трудового договору

 2.2. Підстави припинення трудового договору

 2.3. Класифікація підстав припинення трудового договору

Розділ ІІІ. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця

 3.1. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця без вини працівника

 3.2. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами, що містять вину працівника

Розділ ІV. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

Висновки

Список використаних джерел

Задача

**Вступ**

Конституція України (ст. 43) гарантує кожному рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності. Відповідно до цього положення рівність трудових прав незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин зафіксована і в Кодексі законів про працю (ст. 2-1). [1, 7]

Трудовий договір займає особливе місце в трудовому праві. На основі трудового договору виникають трудові відносини працівника з роботодавцем, що неминуче спричиняє включення цих суб'єктів у цілу систему відносин, які регулюються трудовим правом.

Переважна більшість громадян влаштовуються на роботу, укладаючи трудовий договір. Термін "договір" має багато значень, що передбачається 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, змінення 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.

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». [3]

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.

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).

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, зменшується брак та порушення трудової дисципліни.

Проте сталість трудового договору не означає, що трудові відносини не можуть припинятись. При цьому припинення трудового договору може відбуватись у наслідок певних юридичних фактів.

Темою дослідження даної курсової роботи є розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Ця тема є дуже актуальною, тому що розірвання трудового договору відбувається за умов, що залежать від волевиявлення роботодавця, а не працівника. Тому обізнаність працівника у своїх правах може позитивно вплинути на нього при розірванні трудового договору за ініціативою роботодавця. Чинне трудове законодавство України багатьма засобами захищає та гарантує права працівників при такому звільненні.

Зацікавленість до даної теми проявили: Шпиталенко Г.А., Прокопенко В.І., Козак З.Я., Болотіна Н.Б., Шпиталенко Р.Б. та інші.

**Розділ І. Загальна характеристика та поняття трудового договору.**

Трудовий договір — угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (далі власник), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник — виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін. Таким чином, трудовий договір - це добровільна угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою. У визначенні трудового договору перш за все підкреслюється добровільність цієї угоди.

Цей акт волевиявлення людини здати іншій людині свою здатність трудитися, який може здатися незначним на фоні інших соціальних явищ, насправді є тим непорушним початком цілої сфери суспільного життя. Значення його визначається загальним характером праці. Праця є основою створення всіх соціальних благ, економічних і політичних процесів. Людина не може жити без праці. Саме в трудовій діяльності людина знаходить не тільки матеріальні блага, але і знаходить почуття самовираження, причетності, соціальної реалізації себе як особистості й морального задоволення.

З точки зору права немає різниці в тому, чи працює працівник за трудовим договором на державному підприємстві, установі або в організаціях з колективною формою власності, або у приватного власника, в селянському (фермерському) господарстві. Всі наймані працівники мають однаковий правовий статус і будь-який власник відносно таких працівників зобов'язаний дотримуватися всіх правил і гарантій, передбачених трудовим законодавством і колективними договорами й угодами.

Важливим елементом поняття трудового договору є сукупність обов'язків сторін трудового договору. З одного боку, працівник, укладаючи трудовий договір, бере на себе зобов'язання: а) виконання роботи, визначеної цією угодою, б) підлягання внутрішньому трудовому розпорядку, що встановлений на підприємстві, установі, організації. Цей обов'язок працівника багатосторонній і конкретизується в правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації, які включають правові методи забезпечення трудової дисципліни, основні зобов'язання працівників і власника або уповноваженого ним органу, режим робочого часу і його використання, заохочення, відповідальність за порушення трудової дисципліни.

З іншого боку, власник або уповноважений ним орган, укладаючи з працівником трудовий договір, бере на себе зобов'язання: а) виплачувати заробітну плату, б) забезпечувати умови праці, необхідні для її виконання, вказані в законодавстві про працю, колективному договорі і угоді сторін.

Згідно до ч. 2 ст. 21 КЗпП України працівник може реалізувати свої здібності до результативної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на кількох підприємствах, установах, організаціях, якщо інше не передбачене законом, колективним договором або угодою сторін.

Перш за все, тут акцентується увага не просто на реалізації працівником своїх здібностей, а й на необхідності спрямовувати їх на результативну і творчу працю. Шляхом реалізації таких здібностей працівника закон найчастіше вказує укладення трудового договору.

У науці трудового права трудовий договір розглядається як юридичний факт, що виступає основою виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин; як елемент трудового правовідношення, що розкриває свій зміст у взаємних суб'єктивних правах і обов'язках його сторін; як правовий інститут в системі трудового права.

**Розділ ІІ. Загальна характеристика підстав припинення трудового договору.**

**2.1. Поняття припинення трудового договору**

Трудове законодавство України та юридична наука використовують різні терміни для позначення припинення трудових правовідносин. При цьому загалом припинення трудових правовідносин пов'язане з припиненням трудового договору.

Термін припинення трудового договору є найбільш широким за об'ємом і охоплює всі випадки закінчення дії трудового договору, в тому числі за угодою сторін, внаслідок вибуття зі складу підприємства в зв'язку зі смертю, ін.

Розірвання трудового договору торкається лише випадків, коли трудовий договір припиняється з ініціативи будь-якої з його сторін.

Звільнення — термін, якому відповідає процедура технічного оформлення вже припинених трудових відносин. Проте термін «звільнення» застосовується також до всіх випадків припинення трудового договору.

**2.2. Підстави припинення трудового договору**

Підстави припинення трудового договору — це життєві обставини з якими закон пов'язує припинення трудових правовідносин (юридичні факти).

Припинення трудового договору допускається лише за дотримання наступних умов:

* існують законні підстави для його припинення;
* дотримано встановленого порядку звільнення з роботи.

Законними підставами для припинення трудового договору вважаються такі, які визначені законодавчими актами. Переважно вони передбачаються у КЗпП України. Однак ст. 7 КЗпП України встановлює, що, крім передбачених Кодексом, для припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов спеціальним законодавством можуть бути передбачені й інші підстави. Що стосується другої умови, то закон встановлює порядок припинення трудового договору для певних груп підстав, наприклад з ініціативи працівника, з ініціативи роботодавця. Так, відповідно до ст. 36 КЗпП підставами припинення трудового договору є:

1) угода сторін;

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

3) призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (військову) службу;

4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (статті 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45);

5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;

6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв’язку зі зміною істотних умов праці;

7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено ( крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;

8) підстави, передбачені контрактом,

9) направлення працівника за постановою суду на примусове лікування.

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 довіри, 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 внесення змін до Закону України «Про приватизацію майна державних підприємств» від 19 лютого 1997 року). [4]

**2.3. Класифікація підстав припинення трудового договору**

Всі підстави припинення трудового договору можна класифікувати в залежності від двох критеріїв:

1) виду юридичного факту, який є причиною припинення;

2) волевиявлення яких саме суб'єктів спричинило припинення трудового договору.

За першим критерієм розрізняється припинення трудового договору в зв'язку з певними подіями (закінчення строку договору, смерть працівника), а за другим — у зв'язку з певними юридичними діями:

* взаємне волевиявлення сторін (ст. 36 КЗпП);
* ініціатива працівника (ст. 38, 39 КЗпП);
* ініціатива власника або уповноваженого ним органу (ст. 40 і 41 КЗпП);
* ініціатива третіх осіб, які не є стороною трудового договору (ст. 36 КЗпП);
* порушення правил прийому на роботу (ст. 7 КЗпП).

Припинення трудового договору в зв'язку з певними подіями має місце при закінченні строку трудового договору (п. 2 cт. 36 КЗпП) і в зв'язку зі смертю працівника. За першою підставою можуть закінчуватися трудові договори, укладені на певний термін, а також на термін виконання певної роботи. Це правило стосується також тимчасових, сезонних працівників і тих, які працюють за контрактом.

Істотним є те, що сам факт закінчення терміну не припиняє трудового договору, якщо працівник і далі продовжує працювати, а власник не заперечує проти цього. Для припинення договору необхідний відповідний акт хоч би однієї зі сторін — заява працівника, розпорядження власника, яким висловлюється бажання припинити трудові відносини.

Якщо із закінченням строку договору трудові відносини фактично продовжуються і жодна зі сторін не вимагає його припинення, то трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк.

Необхідно врахувати, що при звільненні за п. 2 ст. 36 КЗпП певних категорій працівників власник зобов'язаний забезпечити їх обов'язкове працевлаштування. Це стосується вагітних жінок і жінок, котрі мають дітей у віці до 3 років (або до 6 років, якщо дитина за медичним висновком вимагає домашнього догляду), самотніх матерів при наявності дитини у віці до 14 років або дитини-інваліда. Власник зобов'язаний запропонувати такій жінці роботу на тому ж або на іншому підприємстві. Ці гарантії, передбачені ч. З ст. 184 КЗпП, поширюються і на випадки звільнення в зв'язку із закінченням терміну договору вказаних працівників, якщо вони були прийняті за строковим трудовим договором.

Будь-який трудовий договір може бути припинений за угодою обох сторін трудового договору, при цьому ініціатива може виходити як від працівника, так і від власника. Таке припинення можливе в будь-який час, коли між власником або уповноваженим ним органом і працівником досягнута згода про припинення трудового договору. Як правило, дана підстава застосовується при достроковому припиненні трудових договорів, укладених на певний термін або на час виконання певної роботи. Однак за цією підставою може бути припинений і трудовий договір на невизначений термін. День припинення роботи визначається сторонами. При цьому не потрібно погодження з будь-якими органами, за винятком звільнення неповнолітніх до 18 років, яке проводиться з відома служби у справах неповнолітніх. При звільненні за угодою сторін не потрібно попередження від працівника за 2 тижні, як це передбачено при звільненні за власним бажанням. Звільнення проводиться за п. 1 ст. 36 КЗпП України з відповідним записом в трудовій книжці.

Разом з тим Пленум Верховного Суду України в п. 8 своєї постанови від 6 листопада 1992 p. «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснив, що при домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП договір припиняється в термін, визначений сторонами. Анулювання такої домовленості може мати місце лише при взаємній угоді про це власника або уповноваженого ним органу і працівника. [6]

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

Відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці (п. 6 cт. 36 КЗпП).

Даний пункт містить дві самостійні підстави. Перша стосується випадків, коли підприємство або його структурний підрозділ, де працює за трудовим договором працівник, переводиться в іншу місцевість. Іншою місцевістю вважається інший населений пункт. При відмові працівника від переведення разом з підприємством працівник може бути звільнений за п. 6 ст. 36. Закон не передбачає вимоги щодо спеціального попередження працівника у такому випадку. Разом з тим є підстави вважати, що роботодавець повинен зробити таке попередження письмово. Слід пам'ятати про необхідність попередження працівника про перехід на контракт­ну форму трудового договору за 2 місяці.

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

Відповідно до Закону України від 25 березня 1992 року «Про військовий обов’язок і військову службу» до видів військової служби віднесено:

- строкову військову службу;

- військову службу за контрактом на посадах солдатів та матросів, сержантів та старшин;

- військову службу жінок за контрактом на посадах солдатів і матросів, сержантів та старшин, прапорщиків і мічманів та офіцерського складу;

- військову службу за контрактом курсантів (слухачів) військово-навчальних закладів та студентів військових кафедр (факультетів військової підготовки, відділень військової підготовки) вищих цивільних навчальних закладів;

- військову службу за контрактом офіцерського складу. [5]

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

Підстави, передбачені контрактом (п. 8 cт. 36 КЗпП). Звільнення за цією підставою матиме місце, якщо у контракті, укладеному згідно з чинним законодавством, сторонами буде передбачено додаткові підстави припинення трудового договору. Ст. 21 КЗпП дозволяє сторонам передбачити таке. Наприклад, невиконання сторонами взятих на себе зобов'язань за контрактом та ін. У такому випадку у наказі про звільнення не вказується підстава конкретного контракту, а вказується узагальнена підстава, сформульована у п. 8 ст. 36 КЗпП. Поряд з тим потрібно зазначити, що трудовий договір з працівниками, з якими укладений контракт, може бути припинений і на інших підставах, передбаченими трудовим законодавством (статті 36, 39, 40, 41 КЗпП), тобто на загальних умовах.

Припинення трудового договору з ініціативи працівника. Ст. 38 КЗпП передбачає два варіанти розірвання трудового договору, укладеного на невизначений термін: з поважних і без поважних причин. Працівник має право розірвати будь-який трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за 2 тижні. Для такого звільнення не вимагається ніяких поважних причин, головним є бажання працівника. Власник зобов'язаний прийняти заяву про звільнення, організувати прийом матеріальних цінностей, якщо такі перебували у віданні працівника. Ніякі грошові та іншого характеру зобов'язання не можуть бути перешкодою для своєчасного звільнення. По закінченні 2 тижнів власник видає наказ про звільнення і зобов'язаний провести розрахунок з працівником і видати йому трудову книжку.

Якщо працівник після закінчення терміну попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник не має права звільняти його згідно з поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошений інший працівник, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. До таких належать працівники, які запрошені на роботу за переведенням з іншого підприємства, і таке переведення належним чином узгоджено; молоді фахівці після закінчення навчальних закладів; працівники, направлені на роботу в рахунок броні.

Якщо працівник не може 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 14-літнього віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї або інвалідом І групи; вихід на пенсію; прийом на роботу за конкурсом та ін.), то власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у термін, про який просить працівник (ст. 38 КЗпП).

Закон окремо називає одну з поважних причин, що робить неможливим продовження трудового договору, — невиконання власником або уповноваженим ним органом законодавства про охорону праці, умови колективного договору саме з цих питань. За наявності такої причини працівник має право розірвати трудовий договір теж за власним бажанням, а власник зобов'язаний виплатити йому вихідну допомогу в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше 3-місячного середнього заробітку (ст. 44 КЗпП). Звичайно, реалізувати на практиці звільнення у такий спосіб для працівника не просто, але для захисту свого права мож­на звернутися до суду.

На відміну від вільного розірвання трудового договору на невизначений строк, строковий трудовий договір (ст. 39 КЗпП) може бути розірваний на вимогу працівника лише у разі хвороби працівника або інвалідності, що перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником законодавства про працю, колективного або трудового договору та інших поважних причин, передбачених ст. 38 КЗпП, про які йшлося вище. Залишення працівником роботи за строковим трудовим договором без поважних причин вважається порушенням трудових обов'язків і може потягти звільнення, але вже з ініціативи власника (ст. 40 КЗпП), що, звичайно, є небажаним для працівника. Таким чином у законодавстві захищається стабільність і обов'язковість щодо зобов'язань строкового трудового договору.

Переведення працівника з його згоди на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду (п. 5 cт. 36 КЗпП). Теж є по суті розірванням трудового договору з ініціативи працівника, проте, як бачимо, законодавець передбачив самостійну підставу для такого звільнення. Порядок переведення передбачає дотримання наступних умов:

1) заяви працівника з проханням про переведення на інше підприємство;

2) згоди на таке переведення власника підприємства, на якому працює працівник;

3) згоди на переведення власника підприємства, на яке переводиться працівник.

Якщо працівник просить звільнити його у зв'язку з переходом на виборну посаду, мають бути надані документи про факт обрання на таку посаду. При відсутності доказів звільнення проводиться у порядку, встановленому в ст. 38 КЗпП, тобто за власним бажанням.

Потрібно звернути увагу на те, що в умовах приватизації зміна власника підприємства є зміною сторони трудового договору. При перетворенні державного підприємства в акціонерне, колективне, орендне має місце фактична ліквідація одного підприємства і створення нового, тому переведення працівників на таке знову створене підприємство вимагає обов'язкової їх згоди. Від дня прийняття рішення про приватизацію підприємства розірвання трудового договору з ініціативи власника не допускається, за винятком звільнення за п. 6 ст. 40 КЗпП (поновлення працівника, що раніше виконував цю роботу) або здійснення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення на підставі пунктів 3, 4, 7, 8 ст. 40 і ст. 41 КЗпП (дисциплінарні звільнення).

Розірвання трудового договору з ініціативи власника. Трудовий договір, укладений на невизначений термін, а також строковий трудовий договір до закінчення терміну можуть бути розірвані власником лише за підставами, визначеними законом і з дотриманням визначеного у законі порядку.

Загальні підстави для звільнення з ініціативи власника передбачені у ст. 40 КЗпП. За цими підставами може бути звільнений будь-який працівник, що працює за трудовим договором.

Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників в зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. При рівних умовах продуктивності праці й кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається сімейним, за наявності двох і більше утриманців; особам, в сім'ях яких немає інших працівників з самостійним заробітком; працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві; працівникам, що отримали на даному підприємстві трудове каліцтво або професійне захворювання; учасникам бойових дій, інвалідам війни й особам, на яких поширюється дія Закону «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»; авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій; особам з числа депортованих з України протягом 5 років з часу повернення на постійне місце проживання в Україну; працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби й осіб, які проходи­ли альтернативну (невійськову) службу, протягом 2 років від дня звільнення зі служби. Проте цей перелік осіб не є вичерпним.

Про майбутнє вивільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП працівників попереджають персонально не пізніше, ніж за 2 місяці. Одночасно з попередженням про звільнення власник або уповноважений ним орган пропонує працівнику іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації. При відсутності роботи, а також відмові працівника від переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, працівник звертається за допомогою до органу по працевлаштуванню або працевлаштовується самостійно. Одночасно власник доводить до відома органу по працевлаштуванню про майбутнє вивільнення працівника із зазначенням його професії, спеціальності, кваліфікації і розміру оплати праці.

Працівник, звільнений за п. 1 ст. 40 КЗпП (крім ліквідації підприємства), протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі повторного прийняття на роботу, якщо власник проводить прийняття на роботу праців­ників аналогічної кваліфікації (ст. 42-1 КЗпП).

Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи (п. 2 cт. 40 КЗпП).

Розірвання трудового договору з ініціативи власника можливе і при виявленні невідповідності працівника посаді або роботі, що виконується, внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджають продовженню даної роботи.

Невідповідністю виконуваній роботі вважається нездатність внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я належним чином виконувати доручену роботу. Потрібно звернути увагу, що у такій нездатності немає провини пра­цівника і її не можна ототожнювати з винним невиконанням трудових обов'язків. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний довести невідповідність працівника посаді або роботі, що виконується. Доказами повинні бути недоліки, помилки в роботі, а також медичний висновок про стійке зниження працездатності працівника, або про те, що дана робота протипоказана йому за станом здоров'я, або що вико­нання ним трудових обов'язків є небезпечним для оточуючих.

На цій підставі можуть бути звільнені працівники, які за результатами атестації визнані такими, що не відповідають посаді. З урахуванням рішення атестаційної комісії керівник підприємства має право перевести працівника, який за результатами атестації визнаний таким, що не відповідає посаді, з його згоди на іншу роботу. При неможливості переведення керівник в термін не більше 2 місяців від дня атестації може розірвати трудовий договір з працівником за п. 2 ст. 40 КЗпП. Потрібно звернути увагу на те, що висновки атестаційної комісії носять рекомендаційний характер і підлягають оцінці в сукупності з іншими доказами у справі (п. 21 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 p.). Працівник може бути звільнений за п. 2 ст. 40 КЗпП лише при наявності фактичних даних, що підтверджують неможливість належного виконання працівником трудових обов'язків і при неможливості переведення його на іншу роботу.

Наступною підставою розірвання трудового договору з ініціативи власника є систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного або громадського стягнення. Воно проводиться за певних умов. По-перше, порушення повинне стосуватися трудових обов'язків, що витікають з трудового договору, правил внутрішнього трудового розпорядку. Не допускається звільнення за порушення громадських обов'язків (нез'явлення на збори, небажання вступити до профспілкової організації та ін.). По-друге, невиконання або неналежне виконання повинне бути систематичним. У даний час під систематичним розуміється трудове правопорушення, вчинене працівником, до якого вже протягом року було застосовано дисциплінарне або громадське стягнення. По-третє, невиконання трудових обов'язків повинне бути винним, скоє­ним без поважних причин умисно або з необережності. По-четверте, враховуються тільки дисциплінарні й громадські стягнення, які накладаються трудовими колективами і громадськими організаціями відповідно до їх статутів. Не враховуються заходи громадського впливу (наприклад, обговорен­ня порушення), а також стягнення, погашені терміном давності. І, по-п'яте, дисциплінарне звільнення допускається тільки протягом місяця з моменту виявлення правопорушення.

Прогул (в тому числі відсутність на роботі більше З годин протягом робочого дня) без поважних причин (п. 4 cт. 40 КЗпП).

Прогулом признається відсутність працівника без поважних причин на своєму робочому місці як протягом усього робочого дня, так і більше 3 годин безперервно або сумарно протягом робочого дня, наприклад, у зв'язку з поміщенням у медвитверезник, самовільне використання без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпуски, залишення роботи до закінчення строку трудового договору або терміну, який працівник зобов'язаний відпрацювати за державним направленням після закін­чення вищого навчального закладу.

Звільнення за прогул — крайній захід дисциплінарного стягнення. Власник може застосувати інші заходи, в тому числі матеріального характеру.

Нез'явлення на роботу протягом більш як 4 місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності (п. 5 cт. 40 КЗпП).

Нез'явлення на роботу більше 4 місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності також дає право власнику звільнити працівника. Таке звільнення можливе лише в період хвороби, якщо ж працівник приступив до роботи, то звільнення за цією підставою заборонене. У період хвороби не зараховується відпустка по вагітності і пологах і відпустка для догляду за дитиною. Місце роботи зберігається протягом 12 місяців за працівниками, які хворіють на туберкульоз. За працівниками, яким заподіяно трудове каліцтво або професійне захворювання, місце роботи зберігається на весь час відновлення працездатності або встановлення інвалідності незалежно від того, з чиєї вини сталося трудове каліцтво.

Поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (п. 6 ст. 40 КЗпП).

Випадком, коли власник може розірвати трудовий договір з працівником, є поновлення на роботі попереднього працівника, який раніше виконував цю роботу. Звільнення за цією підставою допускається, коли органами, що розгляда­ють трудові спори, поновлюється на роботі працівник, який був незаконно звільнений або переведений на іншу роботу.

Згідно ст. 6 Закону України від 1 грудня 1994 р. «Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянинові незаконними діями органів дізнання, досудового слідства, прокуратури і суду» громадянин, звільнений з роботи (посади) в зв'язку з незаконним засудженням або усуненням з посади в зв'язку з незаконним притягненням до кримінальної відповідальності, повинен бути поновлений на по­передній роботі (посаді), а у разі неможливості цього (ліквідація підприємства, установи, організації, скорочення посади, а також наявність інших передбачених законом підстав, що перешкоджають поновленню на роботі (посаді)) йому по­винна бути надана державною службою зайнятості інша відпо­відна робота. Робота (посада) надається громадянинові не пізніше місячного терміну від дня звернення, якщо воно на­дійшло протягом 3 місяців з моменту вступу в законну силу виправдувального вироку або винесення постанови (ухвали) про закриття кримінальної справи за відсутністю події злочину, відсутністю в діянні складу злочину або недоведеніс­тю участі обвинуваченого в здійсненні злочину. [10]

Звільнення застосовується у випадках, коли неможливо перевести працівника з його згоди на іншу роботу, або коли працівник відмовився від такого переведення.

Поява на роботі в нетверезому стані, в стані наркотичного або токсичного сп'яніння (п. 7 cт. 40 КЗпП). Поява на роботі працівника в нетверезому стані, в стані наркотичного або токсичного сп'яніння дає власнику право на його звільнення, якщо такий стан підтверджений певними доказами: медичним висновком, актом, складеним представниками власника і громадських організацій, свідченнями свідків та ін. За загальним правилом вважається незаконною поява працівника в такому стані в робочий час на своєму робочому місці. Але для працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами про дисципліну (підприємства зв'язку, залізничного транспорту та ін.), порушенням трудової дисципліни вважається також поява в нетверезому стані, стані наркотичного і токсичного сп'яніння не тільки безпосередньо на своєму робочому місці, а і на території підприємства і в неробочий час. Для працівників з ненормованим робочим днем час знаходження на роботі понад встановлену тривалість є робочим.

За цією підставою можуть бути звільнені з роботи пра­цівники за появу на роботі в нетверезому стані, в стані нарко­тичного або токсичного сп'яніння в будь-який час робочого дня, незалежно від того, чи були вони відсторонені від ро­боти або продовжували виконувати трудові обов'язки.

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 заходів громадського впливу (п. 8 cт. 40 КЗпП).

Факт розкрадання як підстава для звільнення повинен характеризуватися такими умовами:

а) бути вчиненим за місцем роботи працівника, тобто в організації, з якою працівник перебуває у трудових відносинах, а також в організації, в якій він виконує роботу на основі цих трудових відносин;

б) бути встановленим вироком суду, що набрав законної чинності, або постановою органу, в компетенцію якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.

Звільнення в зв'язку з розкраданням за місцем роботи проводиться не пізніше як за 1 місяць від дня вступу в силу вироку, постанови або рішення компетентного органу, не враховуючи часу перебування у відпустці та звільнення від роботи в зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.

Підставою припинення трудового договору може бути вирок суду, що набрав законної сили, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження та 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 для припинення трудового договору. Також підставою може бути і не будь-який вирок, а тільки такий, котрим працівник засуджений до міри покарання, яка виключає можливість продовження даної роботи.

Як вказує Н.Б. Болотіна, власник або уповноважений ним орган, тільки одержавши вирок суду, що набрав законної сили, може видати наказ про припинення трудового договору з даним працівником на підставі пункту 7 ст. 36 КЗпП України. Днем звільнення працівника при припиненні чи розірванні трудового договору вважається останній день його роботи. [11]

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

Згідно ст. 7 КЗпП України особливості регулювання праці осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров’я, тимчасових і сезонних працівників, а також працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовими договорами, додаткові (крім передбачених у статтях 37 і 41 цього Кодексу) підстави для припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов (порушення встановлених правил прийняття на роботу та ін.) встановлюються законодавством.

Тому підставою припинення трудового договору може бути прийняття на роботу з порушенням встановленого порядку (ст. 7 Закону). Зокрема:

- прийняття на роботу осіб, які позбавлені вироком права обіймати певні посади або займатись певною діяльністю, що пов’язана з матеріальною відповідальність осіб, які раніше були засуджені за крадіжки, хабарництво та інші корисливі злочини, коли судимість не знята та не погашена;

- прийняття на роботу службовців, які перебувають між собою в близькій спорідненості чи свояцтві (батьки, подружжя, брати, сестри, сини, дочки, а також трати, сестри, батьки та 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 молодим спеціалістом або молодим робітником після закінчення ними навчальних закладів з порушенням встановленого порядку направлення їх на роботу.

Крім загальних підстав, передбачених КЗпП України, 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 та 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.

**3. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця.**

**3.1. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця без вини працівника**

Трудовий договір, укладений на невизначений термін, а також строковий трудовий договір до закінчення терміну можуть бути розірвані власником лише за підставами, визначеними законом і з дотриманням визначеного у законі порядку.

Група підстав для звільнення працівника, що досліджується в даному розділі, відноситься до загальних підстав розірвання трудового договору з працівником. Таки підстави визначені у ст. 40 КЗпП України.

Загальними вважаються такі підстави, що поширюються на всіх працівників підприємств, незалежно від форм власності та галузі народного господарства.

В умовах формування ринкових відносин набуває все більш широких масштабів вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

У всіх цих випадках, крім ліквідації підприємства, трудовий договір може бути припинений на підставі п. 1 ст. 40 лише при скороченні чисельності або штату працівників, змінах у складі працівників за посадами, спеціальністю, кваліфікацією, професією. Власник має право в межах однорідних професій проводити перестановку (перегрупування) працівників і переводити більш кваліфікованих працівників, посади яких скорочено, з їхньої згоди, на інші посади, звільнивши з них менш кваліфікованих працівників. Якщо це право власником не було використане, суд не повинен обговорювати питання про доцільність такої перестановки (перегрупування), як зазначено в пункті 19 постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 6 листопада 1992 p. «Про практику розгляду судами трудових спорів».

Як вказують Г.А. Шпиталенко та Р.Б. Шпиталенко, 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. [12] Стаття 42 КЗпП України лише зазначає, що при скороченні чисельності або штату працівників переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією та продуктивністю праці.

При рівних умовах продуктивності праці й кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:

- сімейним, за наявності двох і більше утриманців;

- особам, в сім'ях яких немає інших працівників з самостійним заробітком;

- працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві;

- працівникам, що отримали на даному підприємстві трудове каліцтво або професійне захворювання;

- учасникам бойових дій, інвалідам війни й особам, на яких поширюється дія Закону «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;

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

- особам з числа депортованих з України протягом 5 років з часу повернення на постійне місце проживання в Україну;

- працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби й осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, протягом 2 років від дня звільнення зі служби.

Цей перелік осіб не є вичерпним.

Законодавство також передбачає переважне право на залишення на роботі при скороченні штату:

- осіб, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною — Героям Соціалістичної праці та Повним кавалерам ордена Трудової Слави (Закон України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 p.);

- осіб, що постраждали від Чорнобильської катастрофи, І і ІІ категорій та ліквідаторів III категорії (Закон України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» в редакції від 19 грудня 1991 p.);

- Героїв Радянського Союзу та Повних кавалерів ордена Слави, а також осіб, нагороджених чотирма та більше медалями «За відвагу» (Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»);

- ветеранів військової служби на роботі, на яку вони були зараховані вперше після звільнення з військової служби, при скороченні чисельності або штату працівників (Закон України «Про статус ветеранів військової служби та їх соціальний захист»).

Про майбутнє вивільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП працівників попереджають персонально не пізніше, ніж за 2 місяці. Одночасно з попередженням про звільнення власник або уповноважений ним орган пропонує працівнику іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації. При відсутності роботи, а також відмові працівника від переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, працівник звертається за допомогою до органу по працевлаштуванню або працевлаштовується самостійно. Одночасно власник доводить де відома органу по працевлаштуванню про майбутнє вивільнення працівника із зазначенням його професії, спеціальності, кваліфікації і розміру оплати праці.

Працівник, звільнений за п. 1 ст. 40 КЗпП (крім ліквідації підприємства), протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі повторного прийняття на роботу, якщо власник проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації – дана вимога встановлена ст. 42-1 КЗпП України.

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

За умови реєстрації працівника в службі зайнятості як такого, що шукає роботу, не пізніш семи календарних днів після звільнення йому гарантується:

а) надання статусу безробітного, якщо протягом семи днів йому не буде запропоновано підходящої роботи;

б) право на одержання допомоги по безробіттю у розмірі 100 % середньої заробітної плати за останнім місцем роботи протягом 60 календарних днів, 75 % - протягом 90 календарних днів та 50 % протягом 210 календарних днів, але не більше середньої заробітної плати, що склалась в народному господарстві відповідної галузі за минулий місяць, та не нижче встановленого законодавством розміру мінімальної заробітної плати;

в) збереження на новому місці роботи на весь період професійного перенавчання з відривом від виробництва середньої заробітної плати за попереднім місцем роботи;

г) право на достроковий вихід на пенсію за півтора роки до встановленого законодавством строку осіб перед пенсійного віку, які мають встановлений законодавством про пенсійне забезпечення необхідний загальний трудовий стаж, утому 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.

Випадком, коли власник може розірвати трудовий договір з працівником, є поновлення на роботі попереднього працівника, який раніше виконував цю роботу. Звільнення за цією підставою допускається, коли органами, що розглядають трудові спори, поновлюється на роботі працівник, який був незаконно звільнений або переведений на іншу роботу. В даному випадку новоприйнятий працівник, незалежно від того, на невизначений строк чи на певний строк укладено з ним трудовий договір, може бути звільнений власником або уповноваженим ним органом на підставі пункту 6 ст. 40 КЗпП України.

Але таке звільнення може мати місце лише за умови, що звільнений працівник поновлюється на роботі рішенням суду або вищого в порядку підлеглості органу.

Згідно частині 2 пункту 5 статті 26 Закону України «Про військовий обов’язок та військову службу» від 25 березня 1992 року 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. [5]

Згідно ст. 6 Закону України від 1 грудня 1994 р. «Про порядок відшкодування шкоди, заподіяної громадянинові незаконними діями органів дізнання, попереднього слідства, прокуратури і суду» громадянин, звільнений з роботи (посади) в зв'язку з незаконним засудженням або усуненням з посади в зв'язку з незаконним притягненням до кримінальної відповідальності, повинен бути поновлений на попередній роботі (посаді), а у разі неможливості цього (ліквідація підприємства, установи, організації, скорочення посади, а також наявність інших передбачених законом підстав, що перешкоджають поновленню на роботі (посаді)) йому повинна бути надана державною службою зайнятості інша відповідна робота. Робота (посада) надається громадянинові не пізніше місячного терміну від дня звернення, якщо воно надійшло протягом 3 місяців з моменту вступу в законну силу виправдувального вироку або винесення постанови (ухвали) про закриття кримінальної справи за відсутністю події злочину, відсутністю в діянні складу злочину або недоведеністю участі обвинуваченого в здійсненні злочину. [6]

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.

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 України працівникам, звільненим з роботи у зв’язку з обранням їх на виборні посади у державних органах, наприклад, у місцевій раді, а також профспілкових, кооперативних органах, надається після закінчення їх повноважень за виборною посадою попередня робота (посада), а за її відсутністю – 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 та часу відпочинку, соціального страхування, соціально-культурного та житлового-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 може звернутись до суду з позовом, але не про поновлення на роботі, а з вимогою про укладення трудового договору.

Розірвання трудового договору з ініціативи власника можливе і при виявленні невідповідності працівника посаді або роботі, що виконується, внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджають продовженню даної роботи.

Невідповідністю виконуваній роботі вважається нездатність внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я належним чином виконувати доручену роботу. Потрібно звернути увагу, що у такій нездатності немає провини працівника і її не можна ототожнювати з винним невиконанням трудових обов'язків. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний довести невідповідність працівника посаді або роботі, що виконується. Доказами повинні бути недоліки, помилки в роботі, а також медичний висновок про стійке зниження працездатності працівника, або про те, що дана робота протипоказана йому за станом здоров'я, або що виконання ним трудових обов'язків є небезпечним для оточуючих.

Відсутність диплома, посвідчення про спеціальну освіту не є доказом невідповідності, якщо наявність диплома не є обов'язковою умовою виконання роботи і працівник належним чином виконує її. Разом з тим є деякі посади, для заміщення яких закон вимагає спеціальної освіти і спеціального рівня кваліфікації (посада лікаря, машиніста, водія, пілота та ін.). З таких посад при позбавленні спеціального диплома (права) працівник може бути звільнений по п. 2 ст. 40 КЗпП.

На цій підставі можуть бути звільнені працівники, які за результатами атестації визнані такими, що не відповідають посаді.

З урахуванням рішення атестаційної комісії керівник підприємства має право перевести працівника, який за результатами атестації визнаний таким, що не відповідає посаді, з його згоди на іншу роботу. При неможливості переведення керівник в термін не більше 2 місяців від дня атестації може розірвати трудовий договір з працівником за п. 2 ст. 40 КЗпП. Потрібно звернути увагу на те, що висновки атестаційної комісії носять рекомендаційний характер і підлягають оцінці в сукупності з іншими доказами у справі (п. 21 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 p.). Працівник може бути звільнений за п. 2 ст. 40 КЗпП лише при наявності фактичних даних, що підтверджують неможливість належного виконання працівником трудових обов'язків і при неможливості переведення його на іншу роботу.

Наприкінці розгляду даної групи підстав звільнення працівника, слід звернути увагу на роль профспілкових органів у здійсненні такого звільнення.

Відповідно до ст. 43 КЗпП України у випадку розірвання трудового договору з підстав:

* змін в організації виробництва та праці (крім ліквідації підприємства);
* виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров’я, які перешкоджають продовженню даної роботи, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

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

Подання власника або уповноваженого ним органу має розглядатися у присутності працівника, на якого воно внесено. Розгляд подання у разі відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, у тому числі адвокат. Якщо працівник або його представник не з’явився на засідання, розгляд заяви відкладається до наступного засідання у межах п´ятнадцятиденного строку. У разі повторної неявки працівника (його представника) без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності.

У разі якщо виборний орган первинної профспілкової організації не утворюється, згоду на розірвання трудового договору надає профспілковий представник, уповноважений на представництво інтересів членів професійної спілки згідно із статутом.

Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) повідомляє власника або уповноважений ним орган про прийняте рішення у письмовій формі в триденний строк після його прийняття. У разі пропуску цього строку вважається, що профспілковий орган дав згоду на розірвання трудового договору.

Якщо працівник одночасно є членом кількох первинних профспілкових організацій, які діють на підприємстві, в установі, організації, згоду на його звільнення дає виборний орган тієї первинної профспілкової організації, до якої звернувся власник або уповноважений ним орган.

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

Власник або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір не пізніш як через місяць з дня одержання згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Якщо розірвання трудового договору з працівником проведено власником або уповноваженим ним органом без звернення до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) і після її одержання або відмови виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) в дачі згоди на звільнення працівника (частина перша цієї статті) розглядає спір по суті.

Що стосується звільнення особи за ініціативою власника або уповноваженого ним органу без отримання згоди профспілкового органу, то ст. 43-1 передбачає, що таке розірвання трудового договору може відбутись у випадку:

* ліквідації підприємства, установи, організації;
* незадовільного результату випробування, обумовленого при прийнятті на роботу;
* звільнення з суміщуваної роботи у зв’язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв’язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством;
* поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
* звільнення працівника, який не є членом первинної профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі, організації.
* звільнення з підприємства, установи, організації, де немає первинної профспілкової організації.

**3.2. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця за підставами, що містять вину працівника.**

На відміну від розглянутих в попередньому розділі підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, наступний ряд підстав є суб’єктивними обставинами, які можуть бути поставлені працівнику у провину, які повністю залежать від його власної волі, які є наслідком його власних дій.

Трудовий договір являє собою угоду між працівником та роботодавцем щодо істотних умов праці на даному підприємстві. Проте, трудовий договір не є єдиним нормативним актом, що регулює права та обов’язки як працівника так і роботодавця. Не слід забувати і про внутрішній трудовий розпорядок, під яким розуміється система трудових правовідносин, що складаються в трудовому колективі підприємства у процесі виконання колективної праці. Він створює об’єктивно необхідний порядок відносин, що регулюються нормами права. Тому трудова дисципліна є складовою частиною кожного індивідуального трудового правовідношення, що виражає обсяг повноважень по управлінню процесом праці чи по виконанню обов’язків кожним працівником.

Правила внутрішнього трудового розпорядку визначають обов’язки сторін трудового договору. До обов’язків працюючих правила відносять такі: працювати чесно та сумлінно; додержуватись дисципліни праці – основи порядку на виробництві, тобто своєчасно приходити на роботу, дотримуватись встановленої тривалості робочого часу, використовувати увесь робочий час для продуктивної праці, своєчасно та точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу; тощо. [13]

Згідно з пунктом 3 ст. 40 КЗпП України підставою розірвання трудового договору з ініціативи власника є систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного або громадського стягнення.

Воно проводиться за певних умов.

По-перше, порушення повинне стосуватися трудових обов'язків, що витікають з трудового договору, правил внутрішнього трудового розпорядку. Не допускається звільнення за порушення громадських обов'язків (нез'явлення на збори, небажання вступити до профспілкової організації та ін.).

По-друге, невиконання або неналежне виконання повинне бути систематичним. У даний час під систематичним розуміється трудове правопорушення, вчинене працівником, до якого вже протягом року було застосовано дисциплінарне або громадське стягнення. 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, як зазначає В.І. Прокопенко, для визначення систематичності винного 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, критичний виступ на зборах тощо. Стягнення ж є заходом, передбаченим правовою нормою або статутом громадської організації. Відповідно до статті 147 КЗпП України передбачено два види дисциплінарних стягнень: догана та звільнення. [13]

По-третє, невиконання трудових обов'язків повинне бути винним, скоєним без поважних причин умисно або з необережності.

По-четверте, дисциплінарне звільнення допускається тільки протягом місяця з моменту виявлення правопорушення.

Власник або уповноважений ним орган може звільнити працівника і за повторне порушення трудової дисципліни за умови, що це порушення було істотним. При звільненні працівника з даної підстави власник або уповноважений орган повинен врахувати, що звільнення можливе лише за проступок, допущений після застосування до працівника заходів дисциплінарного чи громадського стягнення, що не втратило чинності. Відповідно до ст. 152 КЗпП України, якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не було піддано новому дисциплінарного стягненню і до того ж він проявив себе як сумлінний працівник, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення, або стягнення може бути знято достроково, до закінчення одного року.

До звільнення працівника з роботи за систематичне невиконання без поважних причин трудових обов’язків власник або уповноважений ним орган зобов’язані 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, цивільної, адміністративної, звичайно при 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 зазначалось, 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 обраннями, затвердженням або призначенням на посаду.

Оскільки розірвання трудового договору за систематичне невиконання працівником без поважних причин обов’язків є видом дисциплінарного стягнення, воно може бути застосовано 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 місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу вивільнення працівника від роботи у зв’язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням 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 припинились після спливу строку, то таке звільнення працівника є незаконним.

До дисциплінарних стягнень також відноситися звільнення з роботи за прогул без поважних причин за пунктом 4 ст. 40 КЗпП України.

Прогулом признається відсутність працівника без поважних причин на своєму робочому місці як протягом усього робочого дня, так і більше 3 годин безперервно або сумарно протягом робочого дня, наприклад, у зв'язку з поміщенням у медвитверезник, самовільне використання без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпуски, залишення роботи до закінчення строку трудового договору або терміну, який працівник зобов'язаний відпрацювати за державним направленням після закінчення вищого навчального закладу.

Звільнення за прогул — крайній захід дисциплінарного стягнення. Власник може застосувати інші заходи, в тому числі матеріального характеру.

Відсутність працівника на роботі з причин, що є поважними, не може вважаться прогулом та призводити до розірвання трудового договору.

Поважними причинами судова та профспілкова практика визнає хворобу працівника, навіть за відсутності у нього лікарняного листка про тимчасову непрацездатність; запізнення на роботу через аварії або простої на транспорті; надання допомоги особам, які постраждали від аварій або нещасних випадків тощо. [14]

Звільнення 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.

Як вже зазначалось, звільнення працівника за прогул є дисциплінарним стягненням, тому при його проведенні повинні бути дотримані порядок та строки накладення дисциплінарних стягнень.

Відповідно до пункту 5 ст. 40 КЗпП України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий договір до закінчення строку його дії може бути розірваний з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у разі нез'явлення працівника на роботу більше 4 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. Таке звільнення можливе лише в період хвороби, якщо ж працівник приступив до роботи, то звільнення за цією підставою заборонене. У період хвороби не зараховується відпустка по вагітності і пологах і відпустка для догляду за дитиною. Згідно з ст. 179 КЗпП жінкам надаються частково оплачувані відпуски для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку з виплатою за цей період допомоги за державним соціальним страхуванням. У випадку, коли дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш ніж до досягнення дитиною 6-річного віку. Такі відпустки можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною. Щоправда, у такому випадку мати повинна припинити відпуску і стати до роботи, а відповідний член сім'ї повинен у свою чергу оформити відпустку. За таких умов соціальна допомога буде виплачуватись. У період перебування у відпустці мати і зазначені особи можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома, при цьому зберігається право на одержання соціальної допомоги. Підприємства й організації за рахунок власних коштів можуть збільшувати тривалість вказаних відпусток.

Місце роботи зберігається протягом 12 місяців за працівниками, які хворіють на туберкульоз. За працівниками, яким заподіяно трудове каліцтво або професійне захворювання, місце роботи зберігається на весь час відновлення працездатності або встановлення інвалідності незалежно від того, з чиєї вини сталося трудове каліцтво.

Поява на роботі працівника в нетверезому стані, в стані наркотичного або токсичного сп'яніння дає власнику право на його звільнення за пунктом 7 ст. 40 КЗпП України, якщо такий стан підтверджений певними доказами:

- медичним висновком,

- актом, складеним представниками власника і громадських організацій,

- свідченнями свідків та ін.

Як справедливо зазначає Н.Б. Болотіна, звільнення працівника за цією підставою може мати місце незалежно від того, у який період робочого часу він появився на роботі в нетверезому стані, в стані наркотичного або токсичного сп'яніння: на початку роботи, протягом робочого дня чи при його закінченні, незалежно від того, чи були вони відсторонені від роботи або продовжували виконувати трудові обов'язки. 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.[11]

Звільнення за появу на роботі в стані алкогольного, наркотичного чи токсичного сп’яніння застосовується до працівника незалежно від того, чи притягався він раніше до дисциплінарного 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 та строків накладення дисциплінарних стягнень.

Відповідно до частини 3 ст. 51 КУпАП розкрадання державного або колективного майна визнається дрібним, якщо вартість викраденого не перевищує трьох неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, встановленого законодавством України. При цьому, крім вартості викраденого, враховується також кількість викрадених предметів у натурі (вага, обсяг) і значимість їх для народного господарства. [8]

Кримінальним кодексом України, зокрема, статтями 185 та 191 передбачається відповідальність за злочини з посягання на чужу власність. Відповідно до ст. 185 КК України притягненню до кримінальної відповідальності підлягає особа, що вчинила крадіжку – таємне викрадення чужого майна; на підставі ст. 191 притягується до кримінальної відповідальності особа, що вчинила привласнення чи розтрату чужого майна, яке було ввірене їй чи перебувало в її віданні. [9]

Факт розкрадання як підстава для звільнення повинен характеризуватися такими умовами:

а) бути вчиненим за місцем роботи працівника, тобто в організації, з якою працівник перебуває у трудових відносинах, а також в організації, в якій він виконує роботу на основі цих трудових відносин;

б) бути встановленим вироком суду, що набрав законної чинності, або постановою органу, в компетенцію якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.

Звільнення в зв'язку з розкраданням за місцем роботи проводиться не пізніше як за 1 місяць від дня вступу в силу вироку, постанови або рішення компетентного органу, не враховуючи часу перебування у відпустці та звільнення від роботи в зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.

**Розділ ІV. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.**

Крім загальних підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, ст. 41 Кодексу законів про працю України, для певних категорій працівників визначені додаткові підстави, за яких вони можуть бути звільнені з роботи.

Така підвищена відповідальність працівників обумовлена тим, що вони перебувають в особливому правовому становищі та виконують специфічні функції не властиві іншим категоріям працівників. Дії чи бездіяльність таких працівників можуть призвести до порушення конституційних прав та свобод громадян, завдати значної шкоди суспільним відносинам та авторитету як самої держави, так і суб’єктів господарювання.

Вдаючись до характеристики додаткових підстав, розірвання трудового договору з деякими категоріями працівників слід керуватися різними процедурами (порядків) звільнення працівників, що застосовуються до того чи іншого випадку.

Пунктом 1 ст. 41 Кодексу законів про працю України (далі – Кодекс) передбачено, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом, зокрема, у випадку одноразового грубого порушення трудових обов’язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації всіх форм власності, його заступниками, а також службовими особами митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службовими особами державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами.

Слід зауважити, що звільнення за цією підставою можна вважати таким, що відповідає закону, якщо у кожному окремому випадку враховані наступні правила.

Звільнення за п. 1 ст. 41 Кодексу можна вважати дисциплінарним стягненням і тому власником або уповноваженим ним органом мають бути додержані правила і порядок застосування дисциплінарних стягнень, що передбачені статтями 147, 148, 149 Кодексу.

Так, по-перше, дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) цього працівника.

Працівники, які займають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав.

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

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

По-третє, до застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен вимагати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення.

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

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

Не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці. До того ж, маються на увазі щорічні, а також інші види відпусток, що надаються працівникам як із збереженням, так і без збереження заробітної плати.

Пункт 1 ст. 41 Кодексу передбачає, що керівник підприємства, установи, організації, може бути звільнений, якщо внаслідок його винних дій чи бездіяльності заробітна плата працівникам виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати.

Звільнення за цією підставою також можна вважати дисциплінарним стягненням і тому власником або уповноваженим ним органом мають бути додержані правила і порядок застосування дисциплінарних стягнень, що передбачені статтями 147, 148, 149 Кодексу.

Характеризуючи таку додаткову підставу розірвання трудового договору, як вчинення працівником, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності винних дій, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку власника або уповноваженого ним органу (п. 2 ст. 41 Кодексу) слід враховувати наступне.

Розірвання трудового договору за цією підставою не є заходом дисциплінарного стягнення і тому вимоги статей 148, 149 Кодексу про строк і порядок застосування дисциплінарних стягнень на цей випадок не поширюються.

Крім того, слід враховувати, що факт доступу працівника до грошових, товарних або культурних цінностей, якщо він безпосередньо їх не обслуговує, не може бути покладений в основу для звільнення на підставі п. 2 ст. 41 Кодексу. Вирішення питання про належність працівника саме до тієї групи працівників, що обслуговують зазначені цінності, залежить не тільки від назви посади, а і від покладених на нього трудових обов’язків. Тому важливо детально ознайомитися з колом обов’язків такого працівника.

Слід пам’ятати, що працівника може бути звільнено на підставі п. 2 ст. 41 Кодексу лише, якщо є конкретні факти, що підтверджують його вину.

Тому, якщо певному підприємству було завдано матеріальних збитків внаслідок того, що роботодавцем не було забезпечено належних умов для зберігання товарних цінностей, розривати трудовий договір з працівником на підставі п. 2 ст. 41 Кодексу не можна.

Також роботодавцю слід враховувати необхідність узгодження звільнення працівника на підставі п. 2 ст. 41 Кодексу з виборним органом (профспілковим представником) первинної профспілкової організації, членом якої є працівник (ст. 43 Кодексу).

Вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, несумісного з продовженням цієї роботи, є підставою для розірвання трудового договору з працівником (п. 3 ст. 41 Кодексу).

Слід зазначити, що звільнити на підставі п. 3 ст. 41 Кодексу можна тільки тих працівників, для яких виконання виховної функції є основним змістом роботи.

Таке звільнення допускається як за вчинення аморального проступку при виконанні трудових обов’язків, так і не пов’язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або в побуті). Звільнення не може бути визнано правильним, якщо воно проведено лише внаслідок загальної оцінки поведінки працівника, не підтвердженої конкретними фактами.

Слід зазначити, що розірвання трудового договору за цією підставою, не є заходом дисциплінарного стягнення і тому вимоги статей 148, 149 Кодексу про строк і порядок застосування дисциплінарних стягнень на цей випадок не поширюються.

Роботодавець повинен узгоджувати звільнення працівника на підставі п. 3 ст. 41 Кодексу з виборним органом (профспілковим представником) первинної профспілкової організації, членом якої є працівник (ст. 43 Кодексу).

**Висновок**

Конституція України значно розширила коло питань суспільного життя, що визначаються чи встановлюються виключно законами України як актами вищої після Конституції України юридичної сили в системі нормативно-правових актів.

Визнаючи важливість права на працю як основи життєдіяльності людини, Конституція України закріплює та гарантує основні трудові права громадян (статті 43, 44, 45, 46) і встановлює, що основи соціального захисту, форми і види пенсійного забезпечення, засади регулювання праці і зайнятості визначаються виключно законами України (пункт 6 частини першої статті 92).

Відповідно до частини першої статті 21 Кодексу законів про працю України трудовий договір — це індивідуальна угода між працівником і роботодавцем. Контракт є особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права, обов’язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватись угодою сторін (частина третя цієї статті).

Шляхом укладення трудового договору з роботодавцями громадяни реалізують своє конституційне право на працю, добровільно вступають у трудові правовідносини, набуваючи конкретних трудових прав і обов’язків. Трудовий договір є основним юридичним фактом, з яким пов’язано виникнення, зміна чи припинення трудових правовідносин. Саме тому основні елементи інституту трудового договору (порядок укладення трудового договору, його зміст, гарантії працівникам при укладенні, зміні та припиненні трудового договору, підстави припинення договору тощо) як такі, що мають засадничий характер, повинні врегульовуватись лише законом.

Зміст права на працю полягає у можливості кожної особи заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується (стаття 43 Конституції України). Це право забезпечується обов’язком держави створювати громадянам умови для повного його здійснення, гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовувати програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

В контексті курсової роботи неодноразово наголошувалось на тому, що трудова угода, в якій би формі вона не укладалась, повинна мати сталий характер.

Проте, рухливість сучасного суспільного життя, часті зміни у економіці країни, нестабільне фінансове становище громадян України, штовхає працівників шукати кращого місця роботи, більшого заробітку, що створює підґрунтя для швидкоплинного руху кадрів. Унеможливлює створення на багатьох підприємствах міцного, професійного колективу.

В сучасних умовах трудове законодавство повинно вдосконалюватись. Українські законотворці з кожним роком незалежності все більше і більше оновлюються нормативно-правову базу нашої держави: прийнято нові Цивільний та Кримінальний кодексами, прийнято Господарський кодекс, кодекс України про адміністративне судочинство, новий Цивільний процесуальний кодекс тощо. А трудове законодавство лише поповнюється все більшою кількістю підзаконних нормативно-правових актів.

Метою даної курсової роботи було дослідження інституту розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Наприкінці даного дослідження вважаю за необхідне наголосити на тому, що на даному етапі розвитку трудових правовідносин в наший країні інститут звільнення працівника з роботи потребує серйозного вдосконалення, нормативна база потребує приведення у відповідність до Конституції України, потребують більш чіткого та обґрунтованого закріплення гарантії для вивільнюваних працівників, так як згідно Конституції України людина є основною соціальною цінністю нашої держави.

**Список використаних джерел**

1. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. - 1996. - № 30. - Ст. 141.

2. Про статус народного депутата України: Закон України від 17 листопада 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. - 1993. - № 3. - Ст. 17

3. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки: Закон Української Радянської Соціалістичної Республіки від 20 березня 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. - 1991. - № 23. - Ст. 267

4. Про внесення змін до Закону України Про приватизацію майна державних підприємств: Закон України від 19 лютого 1997 р. // Відомості Верховної Ради України. - 1997. - № 17. - Ст. 122

5. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25 березня 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. - 1992. - № 27. - Ст. 385

6. Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянинові незаконними діями органів дізнання, досудового слідства, прокуратури і суду: Закон України від 01 грудня 1994 р. // Відомості Верховної Ради України. - 1995. - № 1. - Ст. 1

7. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради України. - 1971. - додаток до № 50. - Ст. 375

8. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07 грудня 1984 р. // Відомості Верховної Ради України. - 1984. - додаток до № 51. - Ст. 1122

9. Кримінальний кодекс України від 05 січня 2001 р. // Відомості Верховної Ради України. - 2001. - № 25-26. - Ст. 131

10. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. - 1992. - № 9

11. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. - 4-тє вид., стер. - К.: Вікар, 2006. - 725 с.

12. Шпиталенко Г.А., Шпиталенко Р.Б. Трудове право: Навч. посіб. - Житомир: ЖІТІ, 2000. - 240 с.

13. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. - Х.: Консум, 1998. - 406 с.

14. Стичинський Б.С., Зуб І.В., Ротань В.Т. Науково-практичний коментар до законодавства про працю України - К.: А.С.К., 2003. - 239 с.

15. Харитонов Є.О., Саніахметова Н.О. Цивільне право України: Підручник. - К.: Істина, 2003. - 776 с.

**Задача**

Згідно до п.1 ст. 40 Кодексу законів про працю України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках, зокрема, зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. Дана стаття зазначає, що звільнення з підстав зазначених, зокрема, у пункті 1 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу. Розглядаючи трудові спори, пов’язані зі звільненням працівника за п.1 ст.40 КЗпП, як зазначає Постанова Пленуму Верховного Суду України 25 суд зобов’язаний з’ясувати, чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема, реорганізація підприємства, чи додержано власником або уповноваженим ним органом норм законодавства, що регулюють вивільнення працівника, які є докази щодо змін в організації виробництва і праці, про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що власник або уповноважений ним орган не мав можливості перевести працівника з його згоди на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, чи не користувався вивільнюваний працівник переважним правом на залишення на роботі та чи попереджувався він за 2 місяці про наступне вивільнення.

У випадках зміни власника підприємства (установи, організації) чи його реорганізації (злиття з іншим підприємством, приєднання до іншого підприємства, поділу підприємства, виділення з нього одного або кількох нових підприємств, перетворення одного підприємства в інше, наприклад, державного підприємства в орендне підприємство або підприємства в господарське товариство) дія трудового договору працівника продовжується (ч.3 ст.36 КЗпП в редакції від 19 січня 1995 року). При реорганізації підприємства або при його перепрофілюванні звільнення за п.1 ст.40 КЗпП може мати місце, якщо це супроводжується скороченням чисельності або штату працівників, змінами у їх складі за посадами, спеціальністю, кваліфікацією, професіями. Працівник, який був незаконно звільнений до реорганізації, поновлюється на роботі в тому підприємстві, де збереглося його попереднє місце роботи.

За умовою задачі інженера Романову було звільнено за п.1 ст.40 у зв’язку з ліквідацією підприємства, але фактичної ліквідації не було, а саме підприємство не було ліквідовано, а перетворено в акціонерне товариство із збереженням функцій попереднього підприємства. Згідно статті 59 Господарського кодексу України у разі перетворення одного суб’єкта господарювання в інший, що і відбулося, до новоутвореного суб’єкта господарювання переходять усі майнові права і обов’язки попереднього суб’єкта господарювання. Перетворення державного підприємства в господарське товариство означає зміну форми власності на майно і організаційно-правову форму суб’єкта, що продовжує функціонувати з колишнім обсягом майнових прав, обов’язків і зобов’язань, зокрема і перед працівниками, а не припинення діяльності, що наслідком є закриття підприємства і зупинення його функціонування.

Виходячи з цього, відповідач неправомірно не визнав позов і необґрунтовано в якості аргументу послався на ту обставину, що діяльність підприємства була зупинена у зв’язку з його реорганізацією — перетворенням в іншу організаційно-правову форму і що це достатня підстава для звільнення працівника. Така підстава є недостатньою для звільнення працівника, оскільки Романовій необхідно було запропонувати іншу посаду, тобто перевести, а не відразу звільняти. А звільнення з підстав, зазначених у п.1 ст.40 КЗпП України, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу. Крім того, інженер Романова дала згоду працювати в акціонерному товаристві.

Отже, можна зробити висновок, що суд задовольнить позов інженера Романової і винесе рішення про стягнення заробітної плати за вимушений прогул з акціонерного товариства.