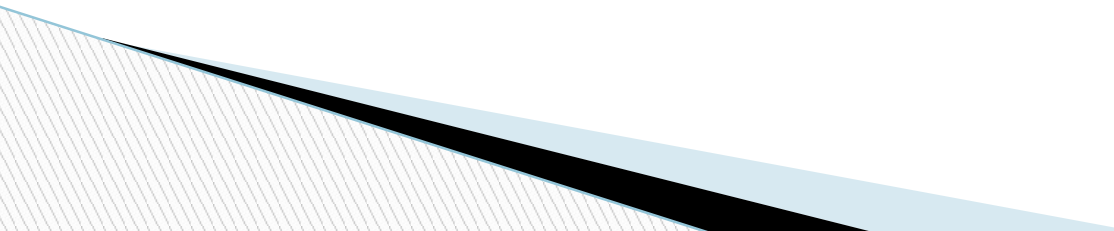


Лекція 7. ЗМІНА ТА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

План

1. Зміна умов трудового договору.
 2. Підстави припинення трудового договору.
 3. Звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці.
 4. Повноваження профспілкових органів при вирішенні питань про звільнення.
 5. Відсторонення від роботи.
- 

1. Зміна умов ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ



Основні форми зміни трудових відносин

Зміна умов трудового договору

**переміщення
на інше
робоче місце**

**переведення
на іншу
роботу**

**зміна істотних
умов праці**

**на тому ж
підприємстві**

**у випадку
простою**

**на інше
підприємство**

Переведення на іншу роботу

за згодою працівника

переведення на іншу
роботу

переведення на інше
підприємство

переведення в іншу
місцевість

без згоди працівника

тимчасово – для
відвернення або
ліквідації наслідків
стихійного лиха,
епідемій, епізоотій,
виробничих аварій, а
також інших обставин,
які ставлять або
можуть поставити під
загрозу життя чи
нормальні життєві
умови людей

Простій - це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами.

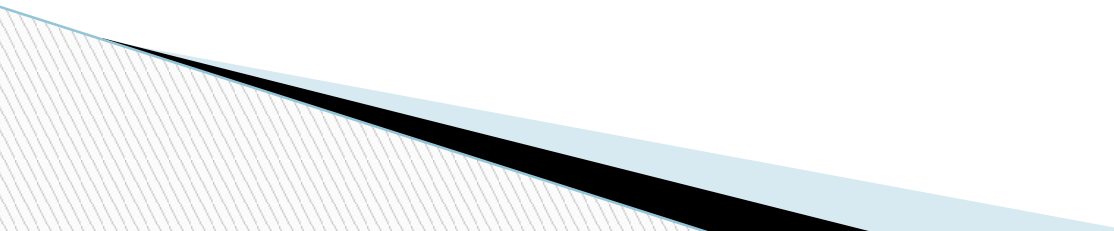
Умови переведення при простой:

- допускається лише за згодою працівника;
- враховується спеціальність і кваліфікація працівника;
- здійснюється на весь час простою, але не більше 1 місяця;
- може здійснюватися як на тому ж, так і на інше підприємство.

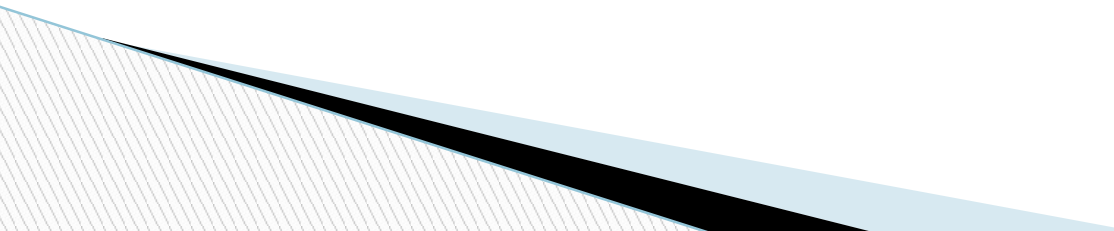
Умови переведення для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей:

- мета переведення – ліквідація обставин, що загрожують життю чи нормальним життєвим умовам людей;
- переведення допускається лише за умови, що це не протипоказано за станом здоров'я працівника;
- переведення здійснюється на строк не більше 1 місяця;
- оплата праці – не нижче середнього заробітку за попередньою посадою.

Категорії працівників, переведення яких без їх згоди не допускається:

- вагітні жінки;
 - жінки, які мають дитину-інваліда або дитину віком до 6 років;
 - особи віком до 18 років.
- 

Умови переміщення на інше робоче місце:

- переміщення здійснюється незалежно від згоди працівника;
 - переміщення здійснюється в рамках того ж підприємства (крім відокремленого структурного підрозділу);
 - переміщення допускається у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором;
 - переміщення допускається, якщо це не протипоказано за станом здоров'я працівника.
- 

Загальний механізм зміни істотних умов праці

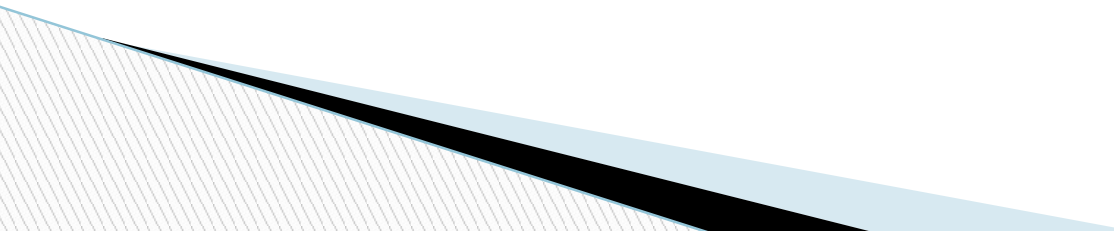
Прийняття
роботодавцем
рішення про зміну
істотних умов
праці

Письмове
попередження
працівника про
зміну умов праці
за 2 місяці до
зміни умов

Зміна умов праці в
рамках
кваліфікації,
спеціальності чи
посади працівника

Звільнення у зв'язку з відмовою працівника від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці
(ч. 6 ст. 36 КЗпП)

Основні істотні умови праці:

- система та розміри оплати праці;
 - система пільг;
 - режим роботи;
 - встановлення або скасування неповного робочого часу;
 - суміщення професій;
 - найменування посад;
 - інші умови.
- 

2. Підстави припинення трудового договору



Припинення трудового договору – це закінчення дії трудових правовідносин між працівником та роботодавцем з будь-яких підстав, передбачених законодавством.

Розірвання трудового договору – це припинення трудового договору на підставі одностороннього волевиявлення працівника, роботодавця чи третьої сторони.

Умови правомірності припинення трудового договору

**наявність
передбачених
законом
підстав**

**дотримання
встановленої
законом
процедури**

**належне
оформлення
факту
припинення
трудових
відносин**

Підстави припинення трудового договору

**спільна ініціатива
сторін
п. 1, 2, 8 ст. 36
КЗпП**

**ініціатива
працівника
ст. 38, 39 КЗпП**

**ініціатива третьої
сторони
п. 3, 7, 7¹, 7² ст. 36,
ст. 45 КЗпП**

**ініціатива
роботодавця
ст. 40, 41 КЗпП**

Розірвання трудового договору з ініціативи працівника

строковий договір

допускається лише за поважних причин

безстроковий договір

з поважних причин

звільнення здійснюється у строк, про який просить працівник

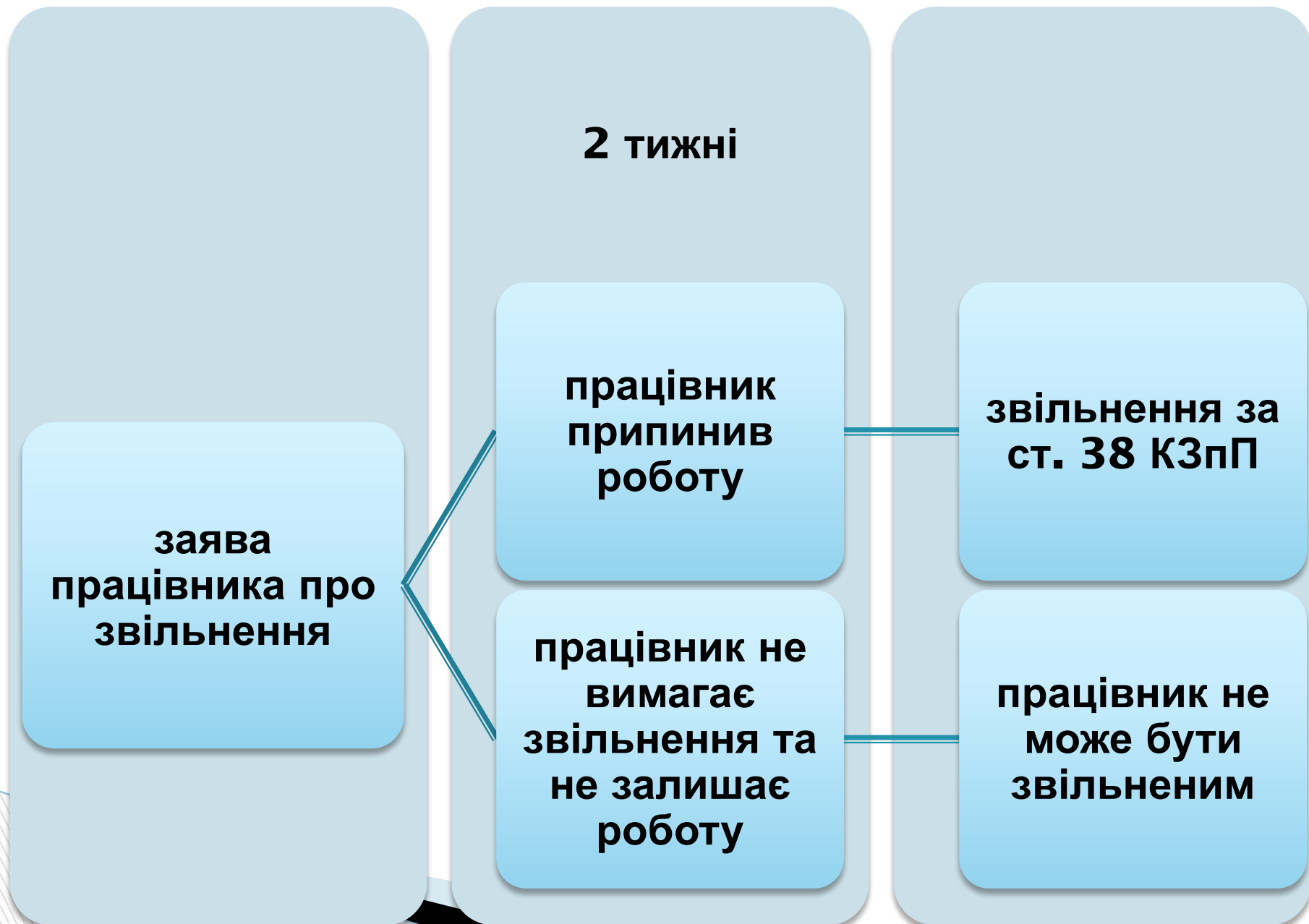
без поважних причин

працівник за 2 тижні письмово попереджує роботодавця про звільнення

Основні поважні причини розірвання трудового договору з ініціативи працівника:

- переїзд на нове місце проживання;
- переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість;
- вступ до навчального закладу;
- неможливість проживання у 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 I групи;
- вихід на пенсію;
- прийняття на роботу за конкурсом;
- інші поважні причини.

Механізм звільнення з ініціативи працівника:



Підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

загальні

**ст. 40
КЗпП**

додаткові

**ст. 41
КЗпП**

спеціальні

**Закони України
«Про державну
службу»
«Про прокуратуру»
тощо**

Загальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця:

- 1) зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;
- 2) виявлена невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;
- 3) 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 чи громадського стягнення;
- 4) прогул (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

Загальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця:

- 5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;
- 6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- 7) поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
- 8) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу;
- 10) призова або мобілізація власника - фізичної особи під час особливого періоду.

Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця:

- 1) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами;
- 1-1) винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати;
- 2) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;
- 3) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи;
- 4) перебування всупереч вимогам Закону України "Про запобігання корупції" у прямому підпорядкуванні у близької особи;
- 5) припинення повноважень посадових осіб.

Підстави розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб:

- призов або вступ працівника або власника - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада
- 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;
- укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України "Про запобігання корупції", встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;
- з підстав, передбачених Законом України "Про очищення влади";
- розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

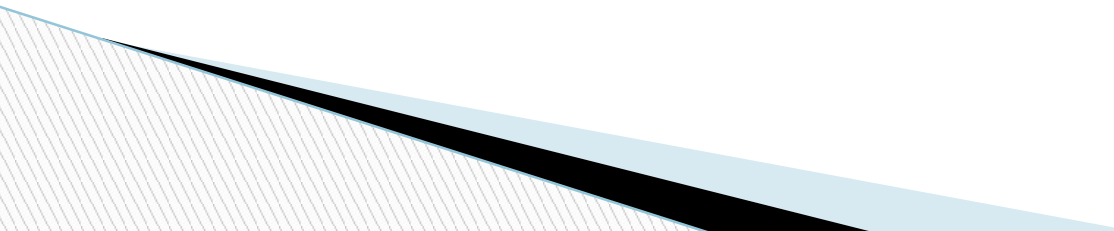
Вихідна допомога при звільненні

ст. КЗпП	підстава звільнення	розмір допомоги
п. 3 ст. 36	призов на військову (альтернативну) службу	2 мінімальні заробітні плати
п. 6 ст. 36	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	не менше місячного середнього заробітку
п. 1 ст. 40	змін в організації виробництва і праці	не менше місячного середнього заробітку
п. 2 ст. 40	виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі	не менше місячного середнього заробітку
п. 6 ст. 40	поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу	не менше місячного середнього заробітку
ст. 38, 39	за власним бажанням у випадку порушення роботодавцем законодавства про працю	не менше 3-місячного середнього заробітку
п. 5 ст. 41	припинення повноважень посадових осіб	не менше 6-місячного середнього заробітку

3. Звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці



Основні зміни в організації виробництва і праці:

- ліквідація;
 - реорганізація;
 - банкрутство;
 - скорочення чисельності працівників;
 - скорочення штату працівників.
- 

Процедура звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці

- Прийняття роботодавцем рішення про зміні в організації виробництва і праці

за 2
місяці

- Повідомлення працівника про звільнення

- Повідомлення про звільнення Державної служби зайнятості та профспілки

- Пропозиція працівнику іншої роботи на тому ж підприємстві

- Отримання згоди профспілки на звільнення працівника

- Звільнення працівника

Переважне право на залишення на роботі у випадку звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці

Працівники з більш високою кваліфікацією та продуктивністю праці

Пільгові категорії працівників (при рівних умовах кваліфікації та продуктивності праці)

Категорії працівників, яким надається переважне право на залишення на роботі:

- 1) сімейні - при наявності двох і більше утриманців;
- 2) особи, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;
- 3) працівники з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;
- 4) працівники, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва;
- 5) учасники бойових дій, інваліди війни та особи, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";
- 6) автори винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- 7) працівники, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;
- 8) особи з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України;
- 9) працівники з числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби;
- 10) інші працівники – якщо це передбачено законодавством.

4. Повноваження профспілкових органів при вирішенні питань про звільнення



**Повноваження
профспілкових органів
при вирішенні питань про
звільнення**

**Надання згоди на
звільнення
працівника**

**Висунення вимоги
про звільнення
керівника
підприємства**

Випадки, в яких надання профспілкою згоди на звільнення є обов'язковим:

- зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;
- виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі
- систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;
- прогул (в тому числі відсутності 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 рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні.
- поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння
- винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;
- вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку не сумісного з продовженням даної роботи.


Випадки, в яких звільнюється без попередньої згоди профспілки:

- ліквідація 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;


Випадки, в яких звільнюється без попередньої згоди профспілки:

- звільнення керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян;
- звільнення працівника, який вчинив за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібне) майна власника, встановлене вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу;
- призов або мобілізація власника - фізичної особи під час особливого періоду.


Порядок надання профспілкою згоди на звільнення

- 
- Обґрунтоване подання роботодавця про звільнення працівника

15 днів

- 
- Розгляд виборним профспілковим органом подання про звільнення

3 дні

- 
- Письмове повідомлення профспілкою роботодавця про прийняте рішення

1
місяць

- 
- Видання роботодавцем наказу про звільнення працівника

Розірвання на вимогу профспілки трудового договору із керівником підприємства

- Висунення виборним органом профспілки вимоги про звільнення керівника підприємства

2 тижні

- Виконання власником (керівником) рішення виборного органу про звільнення керівника підприємства або його оскарження до суду

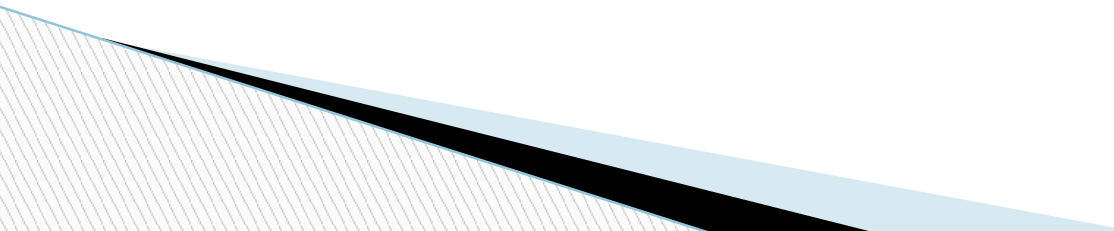
2 тижні

- Оскарження профспілкою бездіяльності власника щодо звільнення керівника підприємства до суду

5. Відсторонення від роботи



Відсторонення від роботи – це тимчасове недопущення працівника до роботи з підстав, передбачених законодавством, що застосовується як тимчасовий захід до прийняття остаточного рішення про можливість чи неможливість виконання працівником обов'язків, встановлених трудовим договором.



Порядок відсторонення від роботи

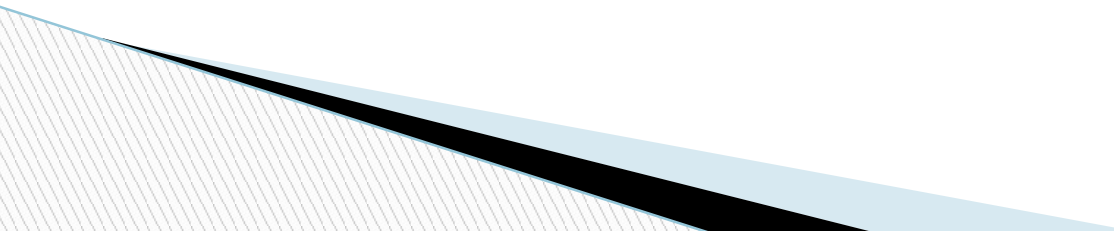
загальний

ст. 46 КЗпП

спеціальний

**державні службовці
керівники підприємств-
банкрутів
керівники державних
підприємств в умовах
надзвичайного стану**

Загальні підстави відсторонення від роботи:

- поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
 - відмова або ухилення від обов'язкових медичних оглядів;
 - відмова або ухилення від навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони;
 - в інші випадки, передбачених законодавством.
- 

Порядок відсторонення державних службовців



■ Прийняття компетентною особою рішення про проведення службового розслідування




■ Створення комісії із службового розслідування



■ Прийняття рішення про відсторонення державного службовця



■ Складення комісією акту про результати службового розслідування



■ Прийняття рішення про дисциплінарну відповідальність державного службовця

Випадки проведення службового розслідування щодо державних службовців:

- у разі невиконання або неналежного виконання ними службових обов'язків, перевищення своїх повноважень, що призвело до людських жертв або заподіяло значну матеріальну чи моральну шкоду громадянинові, державі, підприємству, установі, організації чи об'єднанню громадян;
- у разі недодержання ними законодавства про державну службу, службу в органах місцевого самоврядування, антикорупційного законодавства;
- на вимогу особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, з метою зняття безпідставних, на її думку, звинувачень або підозри;
- з метою виявлення причин та умов, що призвели до вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення.

© *А. Чернявський, Черкаський інститут УБС*