

Підстави для звільнення працівників





Припинення трудових відносин

Звільнення - це припинення трудових відносин між працівником і роботодавцем.

Трудові відносини ґрунтуються на укладеному трудовому договорі між роботодавцем та найманим працівником.

Трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Підстави припинення трудового договору визначено у статті 36 Кодексу законів про працю України.

Підстави припинення трудового договору



**ДЕРЖ
ПРАЦІ**
КОНСУЛЬТУЄМО
ІНФОРМУЄМО
КОНТРОЛЮЄМО

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;

Примітка:

Стаття 23 КЗпП України. Трудовий договір може бути:

1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;

2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;

3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.





Підстави припинення трудового договору



**ДЕРЖ
ПРАЦІ**
КОНСУЛЬТУЄМО
ІНФОРМУЄМО
КОНТРОЛЮЄМО

3) призов або вступ працівника або роботодавця - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частини третьої статті 119 цього Кодексу;

Примітка: Даний пункт стосується як самого працівника , так і роботодавців - фізичних осіб, які здійснюють підприємницьку діяльність як самозайняті особи і укладають трудові договори з працівниками.

Підставою для розірвання трудового договору є повістка військового комісаріату про призов або вступ на військову службу, мобілізаційне розпорядження.





Підстави припинення трудового договору



**ДЕРЖ
ПРАЦІ**
КОНСУЛЬТУЄМО
ІНФОРМУЄМО
КОНТРОЛЮЄМО

4) розірвання трудового договору
з ініціативи працівника (статті 38, 39),
з ініціативи роботодавця (статті 40, 41)
або

на вимогу профспілкового чи іншого
уповноваженого на представництво
трудоим колективом органу (стаття 45);



Підстави припинення трудового договору



Стаття 38. Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника

Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це роботодавця **письмово за два тижні**.

У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена **неможливістю продовжувати роботу**:

- переїзд на нове місце проживання;
- переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість;
- вступ до закладу освіти;
- неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком;
- вагітність;
- догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю;
- догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи;
- вихід на пенсію;
- прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин,

роботодавець повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Підстави припинення трудового договору



Стаття 38. Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника

Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення **не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, роботодавець не вправі звільнити його за поданою раніше заявою.**

NB! Виключення: випадки, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо:

- роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору,
- чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили.

Підстави припинення трудового договору



**ДЕРЖ
ПРАЦІ**
КОНСУЛЬТУЄМО
ІНФОРМУЄМО
КОНТРОЛЮЄМО

Стаття 39. Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника

Строковий трудовий договір (пункти 2 і 3 статті 23) підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі:

- його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором,
- порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору та
- у випадках, передбачених частиною першою статті 38 цього Кодексу.

NB! Спори про дострокове розірвання трудового договору вирішуються в загальному порядку, встановленому для розгляду трудових спорів.



Підстави припинення трудового договору



Стаття 40. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем лише у випадках:

- 1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;
- 2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;

Підстави припинення трудового договору



Згідно з п. 21 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» за цією підставою можуть бути звільнені працівники тільки в тому випадку, якщо будуть **встановлені фактичні дані**, які підтверджують, що внаслідок недостатньої кваліфікації або втрати здоров'я (стійкого зниження працездатності) працівник не може належно виконувати покладених на нього трудових обов'язків чи їх виконання протипоказано за станом здоров'я або або небезпечне для членів трудового колективу чи громадян, яких він обслуговує, і неможливо перевести, за його згодою, на іншу роботу.

З цих підстав, зокрема, може бути розірваний трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації або підрозділу у зв'язку з нездатністю забезпечити належну дисципліну праці у відповідній структурі.

Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі **має бути доведено власником** або уповноваженим ним органом працівникові.

Фактами підтвердження невідповідності можуть бути:

- ✓ щодо робітників - систематичне невиконання норм виробітку, порушення технологічної дисципліни та інше;
- ✓ щодо керівних працівників, спеціалістів і службовців - невчасне і неякісне виконання службових обов'язків, прийняття помилкових рішень, брак достатніх знань, наявність рішення атестаційної комісії тощо.

Підстави припинення трудового договору



Стаття 40. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

- 3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення;
- 4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

Підстави припинення трудового договору



Згідно з пунктом 24 постанови Пленуму Верховного суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 № 9 при розгляді позовів про поновлення на роботі осіб, звільнених за пунктом 4 частини першої статті 40 КЗпП України, суди повинні виходити з того, що передбаченим цією нормою закону **прогулом визнається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин** (наприклад, у зв'язку з поміщенням до медпитверезника, самовільне використання без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального учбового закладу).

Постановою Верховного Суду від 22.05.2020 у справі № 761/33628/16 визначено, що **пояснення порушника трудової дисципліни є однією з важливих форм гарантії, наданих порушнику для захисту своїх законних прав та інтересів, направлених проти безпідставного застосування стягнення.**

Підстави припинення трудового договору



Стаття 40. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

- 5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;
- 6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- 7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
- 8) вчинення за місцем роботи викрадення (в тому числі дрібного) майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення;

Підстави припинення трудового договору



Стаття 40. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

- 10)** призову або мобілізації роботодавця - фізичної особи під час особливого періоду;
- 11)** встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування;
- 12)** вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили;
- 13)** відмови працівника Бюро економічної безпеки України від проходження атестації або прийняття атестаційною комісією рішення про неуспішне проходження працівником Бюро економічної безпеки України атестації, що здійснюється відповідно до пункту 4 розділу II "Прикінцеві та перехідні положення" Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення роботи Бюро економічної безпеки України;
- 13)** набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім звільнення від відбування покарання з випробуванням) за вчинення злочину проти основ національної безпеки України;

Підстави припинення трудового договору



14) невиконання працівником правил поведінки на підприємстві, в установі, організації в частині положень, передбачених частиною другою статті 142 цього Кодексу.

Примітка:

Складовою правил внутрішнього трудового розпорядку можуть бути правила поведінки на підприємстві, в установі, організації, які містять положення, зокрема, про зобов'язання працівників про нерозголошення інформації з обмеженим доступом, зокрема інформації, що становить державну чи комерційну таємницю, а також про умови роботи з конфіденційною інформацією.

Підстави припинення трудового договору



Звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 цієї статті (*зміна в організації, виявлення невідповідності, поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу*), допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Не допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця **в період його тимчасової непрацездатності** (крім звільнення за пунктами 5 і **13** частини першої цієї статті (*нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності та відмови працівника Бюро економічної безпеки України від проходження атестації або прийняття атестаційною комісією рішення про неуспішне проходження працівником*)), а також у період перебування працівника у відпустці (крім звільнення за пунктом **13** частини першої цієї статті).

NB! Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Особливості звільнення окремих категорій працівників з підстав, передбачених пунктом 1 частини першої цієї статті, а також особливості застосування до них положень частини другої цієї статті, статей 42, 42-1, частин першої, другої і третьої статті 49-2, статті 74, частини третьої статті 121 цього Кодексу, встановлюються законом, що регулює їхній статус.

Підстави припинення трудового договору



Стаття 41. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов

Крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний також у випадках:

1) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами податкових та митних органів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами;

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

1-2) вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили;

Підстави припинення трудового договору



Стаття 41. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов

2) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку роботодавця;

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

3-1) вчинення домашнім працівником винних дій, які завдали або могли завдати шкоди життю чи здоров'ю члена домогосподарства;

4) перебування всупереч вимогам Закону України "Про запобігання корупції" у прямому підпорядкуванні у близької особи;

4-1) наявності у працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований іншим способом, передбачений Законом України "Про запобігання корупції";

Підстави припинення трудового договору



Стаття 41. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов

5) припинення повноважень посадових осіб *(норма стосується лише членів виконавчого органу господарських товариств згідно з висновками постанови Великої Палати Верховного суду від 10.07.2024 у справі № 573/1020/22);*

6) неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

Підстави припинення трудового договору



Обов'язковою умовою для звільнення за цією підставою має бути обгрунтована неможливість забезпечувати працівника роботою, визначеною трудовим договором та трудовою функцією, яка безпосередньо пов'язана з повним знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

Верховний суд у постанові від 17.01.2019 № 708/254/18 зазначив, що згідно з положеннями статті 349 ЦК України право власності на майно припиняється в разі його знищення. У разі знищення майна, права на яке підлягають державній реєстрації, право власності на це майно припиняється з моменту внесення за заявою власника змін до державного реєстру. Верховний Суд дійшов висновку, що умовами для припинення права власності на знищене нерухоме майно згідно з вимогами статті 349 ЦК України, є наявність встановленого факту знищення майна, а також відповідної заяви власника майна про внесення змін до державного реєстру.

Документами, які підтверджують знищення майна, можуть бути матеріали технічної інвентаризації, що засвідчують факт знищення майна, довідки органів внутрішніх справ України, акт про пожежу, офіційні висновки інших установ або організацій, які відповідно до законодавства уповноважені засвідчувати факт знищення майна тощо.

Розірвання трудового договору відповідно до пункту 6 частини першої статті 41 не вимагає дотримання положень частини третьої статті 40 КЗпП, але проводиться лише в тому випадку, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу.

Одночасно, вважаємо за доцільне роботодавцеві з метою мінімізації в майбутньому конфліктів та трудових спорів перед прийняттям рішення щодо застосування зазначеної норми забезпечити проведення консультацій з представниками працівників (наприклад, щодо неможливості забезпечення в подальшому роботою внаслідок знищення майна).

Підстави припинення трудового договору



Стаття 45. Розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)

На вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) роботодавець повинен розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

Якщо роботодавець, або керівник, стосовно якого пред'явлено вимогу про розірвання трудового договору, не згоден з цією вимогою, він може оскаржити рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) **до суду у двотижневий строк з дня отримання рішення**. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.

У разі, коли рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) не виконано і не оскаржено у зазначений строк, виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) у цей же строк **може оскаржити до суду діяльність або бездіяльність посадових осіб, органів, до компетенції яких належить розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації**.

Підстави припинення трудового договору



Стаття 36 КЗпП України

- 5)** переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;
- 6)** відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;
- 7)** набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;
- 7-1)** 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;
- 7-2)** з підстав, передбачених Законом України "Про очищення влади";
- 7-3)** набрання законної сили рішенням суду про визнання необґрунтованими активів та їх стягнення в дохід держави стосовно особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у передбачених статтею 290 Цивільного процесуального кодексу України випадках;

Підстави припинення трудового договору



Стаття 36 КЗпП України

8) підстави, передбачені трудовим договором з нефіксованим робочим часом, контрактом;

8-1) смерть роботодавця - фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою;

8-2) смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим;

Відповідні доповнення пунктами 8-1 та 8-2 усувають правову колізію щодо визначення юридичних підстав для припинення дії трудового договору у зв'язку зі смертю, визнанням безвісти відсутнім або оголошення померлим працівника або роботодавця-фізичної особи (зокрема ФОП).

Підстави припинення трудового договору



Для припинення трудового договору з підстав, передбачених пунктом 8-1 частини першої цієї статті, працівник подає в електронній або паперовій формі до будь-якого районного, міськрайонного, міського центру зайнятості, філії регіонального центру зайнятості заяву про припинення трудового договору з викладенням відповідної інформації та копії документів, що підтверджують обставини, зазначені у пункті 8-1 частини першої цієї статті (за наявності).

Датою припинення трудового договору вважається день подання відповідної заяви. Районний, міськрайонний, міський центр зайнятості, філія регіонального центру зайнятості за місцем звернення працівника у день припинення трудового договору повідомляє про це:

- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань пенсійного забезпечення та ведення обліку осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню;
- центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

ВВ! ПОРЯДОК припинення трудового договору у разі смерті роботодавця - фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою затверджено постановою КМУ від 14 жовтня 2022 р. № 1172

Підстави припинення трудового договору



Відповідно до пункту 4.3 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої від 29.07.1993 № 58 (далі - Інструкція) у разі смерті працівника трудова книжка видається на руки його найближчим родичам під розписку або надсилається поштою на їх вимогу. У трудовій книжці померлого працівника у розділі "Відомості про роботу" і дати запису у графі 3 записується: "Роботу припинено у зв'язку зі смертю", далі - заповнюється графа 4 - зазначаються дата і номер наказу (розпорядження). Цей запис засвідчується у встановленому порядку.

Водночас відповідно до пункту 2.26 Інструкції записи про причини звільнення у трудовій книжці повинні провадитись у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства із посиланням на відповідну статтю, пункт закону.

У зв'язку з появою у пункті 8-2 статті 36 КЗпП (смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим) рекомендуємо при заповненні трудової книжки посилатися саме на ці норми.

Підстави припинення трудового договору



Стаття 36 КЗпП України

8-3) відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль;

Примітка:

Дану підставу для припинення трудового договору не слід ототожнювати із звільненням у зв'язку з прогулом (пункт 4 статті 40 КЗпП).

Для припинення дії трудового договору за відповідною підставою мають бути одночасно дотримані дві обов'язкові умови:

- 1) фактична відсутність працівника на робочому місці понад 4 місяці підряд;*
- 2) відсутність інформації у роботодавця про причини такої відсутності понад 4 місяці підряд (при цьому не має значення поважність чи неповажність причин такої відсутності).*

Вбачається, що у випадку невиконання одночасно двох вищенаведених умов звільнення відповідно до такої підстави може бути визнано судом незаконним, наприклад, якщо працівник доведе, що протягом 4 місяців поінформував роботодавця про причини своєї відсутності.

При цьому, виходячи з необхідності виконання вимоги щодо відсутності працівника або інформації про нього 4 місяці підряд, не може вважатись виконанням цієї умови наявність кількох подібних періодів, які в сумі дорівнюють або перевищують 4 місяці.

9) підстави, передбачені іншими законами.

Підстави припинення трудового договору



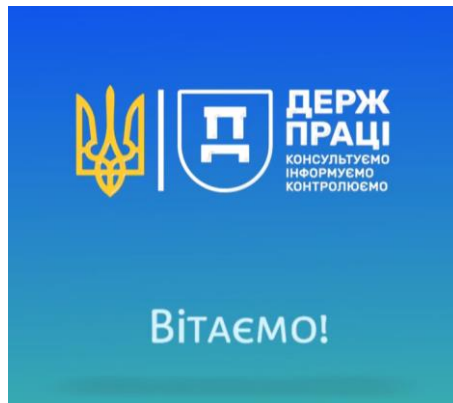
Зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації не припиняє дії трудового договору.

У разі зміни роботодавця, а також у разі їх реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 частини першої статті 40).

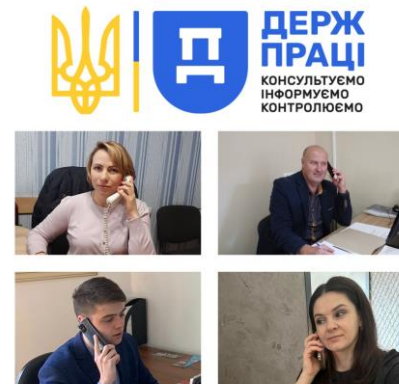
ДЯКУЮ ЗА УВАГУ !



Інформаційний портал
pratsia.in.ua



Анімаційні ролики
<https://m.youtube.com/@user-om9dz7ey4r/videos>



Сервіс онлайн консультацій
«інтерактивний інспектор»