

ДОВІДКОВЕ ВИДАННЯ

Кіровоградська міська громадська організація
„Взаємодопомога вільних людей”

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ – ПОПЕРЕДЖЕНИЙ ОЗНАЧАЄ ОЗБРОЄНИЙ!

Посібник для працівників та осіб, які
шукають роботу

Надруковано ФОП Чудна М.С.

Підписано до друку 14.05.2012 р. Формат 60x84 1/16.
Папір офсетний. Друк ризографічний. Гарнітура Times.
Ум.друк.арк. 3,95. Тираж 1000. Зам. 49.

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ – ПОПЕРЕДЖЕНИЙ ОЗНАЧАЄ ОЗБРОЄНИЙ!

Посібник для працівників та осіб, які
шукають роботу



м. Кіровоград
2012

(с) 2012 Кіровоградська міська громадська організація
„Взаємодопомога вільних людей”

Видання посібника здійснено за фінансової підтримки
Міжнародного фонду „Відродження”



Захист трудових прав - попереджений означає озброєний!
Посібник для працівників та осіб, які шукають роботу: / М.
Цумарев, В.Власюк, В. Масленников. – Кіровоград.: 2012.- 68 с.

Посібник підготовлено колективом авторів на основі практичного досвіду правозахисників, матеріалів напрацьованих за час реалізації проекту «Захист трудових прав - попереджений означає озброєний!», аналізу судової практики.

Посібник містить опис алгоритмів дій при влаштуванні на роботу (оформлення трудових відносин) та припиненні трудових відносин; опис найбільш типових порушень та шляхів їх запобігання, (усунення); порядок вирішення трудових спорів; інформацію довідкового характеру про можливості звернення до державних органів для захисту своїх трудових прав, тощо.

Буде корисним для працівників та осіб, що шукають роботу, особливо для молоді, випускників навчальних закладів, що вперше шукають роботу.

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА.....	3
Розділ I. ПОШУК РОБОТИ, ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ.....	4
Розділ II. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР, ПОРЯДОК УКЛАДАННЯ ТА ОФОРМЛЕННЯ.....	9
ДЛЯ ЧОГО ПОТРІБЕН ТРУДОВИЙ ДОГОВІР?.....	9
УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ. ОФОРМЛЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ.....	10
Розділ III. РОЗПОВСЮДЖЕНІ ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА СПОСОБИ ЗАХИСТУ.....	12
ПОРУШЕННЯ У СФЕРІ НЕВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ...16	
ПРИПИНЕННЯ (РОЗІРВАННЯ) ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ.....	21
ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ.....	37
Розділ IV. СУДОВИЙ ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ.....	45
ПОЗОВНЕ ПРОВАДЖЕННЯ В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ.....	45
УМОВИ ПОДАННЯ ПОЗОВУ.....	49
ПОРЯДОК ПРЕД'ЯВЛЕННЯ ПОЗОВУ.....	52
Розділ V. ДО КОГО ЗВЕРТАТИСЬ ЗА ЗАХИСТОМ СВОЇХ ПРАВ А ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ТА ДЛЯ ОТРИМАННЯ ІНФОРМАЦІЇ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН. Довідкова інформація.....	54
ПІСЛЯМОВА.....	65
НАШІ КОНТАКТИ.....	66

НАШІ КОНТАКТИ

Тел.: (066) 224-48-27; (066)112-47-80; (094) 939-15-58;
0 (522) 27-95-58; (066) 927-30-60.

E- mail: vzaemodopomogavl@ukr.net

Адреса: 25006, м. Кіровоград, вул. Велика Перспективна
31/36

Сайт КМГО "Взаємодопомога вільних людей"

<http://vzaemodopomoga.jimdo.com/>

Банківські реквізити:

КМГО "Взаємодопомога вільних людей"

код ЄДРПОУ 36585245

МФО 380805

№ 26006300252

АТ "Райффайзен Банк АВАЛЬ"

ПЕРЕДМОВА

Важко переоцінити важливість праці для переважної більшості громадян, яка виявляється у можливості реалізації своїх здібностей до продуктивної та творчої праці шляхом укладення трудового договору. Але це у теорії, а на практиці – праця, насамперед, це можливість здобувати джерела існування для себе і своєї сім'ї, особливо якщо існує гостра потреба в коштах. За умов фінансової нестабільності громадяни які шукають роботу (особливо молодь, некваліфіковані працівники) часто не звертають увагу на процедуру прийняття на роботу, погоджуються на підозрілі або явно незаконні умови. Кого цікавлять такі дрібниці, коли нарешті знайдено таку жадану і довгоочікувану роботу? Тепер все має змінитися! Але, нажаль, в подальшому, часто все складається не так добре як хотілося...

Йдеться про те, що роботодавці, особливо „недержавного сектору економіки” часто йдуть на порушення трудового законодавства при прийнятті на роботу та в процесі праці, більш того, є непоодинокі випадки коли такі порушення є систематичними і являються стабільною складовою прибутку недобросовісних підприємців.

Чи не єдиним виходом з даної ситуації може бути попередження працівників про типові порушення та ознайомлення їх з процедурою прийняття на роботу та її особливостями, інформування про найбільш типові порушення.

Ми вважаємо, що поінформованість працівників і осіб що шукають роботу у простій доступній формі, чітке роз'яснення їм до яких органів і служб можна звертатися за інформацією, роз'ясненнями, захистом своїх прав має сприяти вирішенню даної проблеми, адже **ПОПЕРЕДЖЕНИЙ-ОЗНАЧАЄ ОЗБРОЄНИЙ!**

РОЗДІЛ I. ПОШУК РОБОТИ, ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Є багато способів пошуку роботи – через службу зайнятості, агентства працевлаштування, оголошення в ЗМІ, мережі Інтернет, тощо, але практично немає гарантій того, що роботодавець виявиться сумлінним, коректно оформить трудові відносини та забезпечить виконання всіх Ваших прав та гарантій передбачених законодавством. Тому необхідно знати, на що слід звернути увагу при укладенні трудового договору та оформленні трудових відносин, щоб уникнути негараздів у майбутньому.

Відношення роботодавця до трудового законодавства часто можна побачити вже на стадії пошуку вакансій через оголошення. Попри заборону дискримінації за будь-якими ознаками (зокрема статтю, віком, тощо) оголошення рясніють вимогами на зразок: „офісний співробітник – дівчина до ... років з ... зовнішністю”, „екскаваторник до 43 років”, „менеджер з досвідом роботи не менше 7 років”, і навіть „вантажник з вищою освітою” та інші протиправні та подекуди безглузді вимоги. Але це ще півбіди. Багато роботодавців захопившись іноземним досвідом та новітніми технологіями менеджменту персоналу проводять набір на роботу на основі усіляких тестів (аж до IQ), які на думку експертів психологів переважно не адаптовані до наших умов та особливостей, а такі процедури набору аж ніяк не відповідають чинному законодавству. З огляду на це можна скласти перше загальне враження про роботодавця, оскільки довести порушення прав конкретного претендента на роботу з зазначених підстав практично неможливо.

Ще одне „новітнє” розповсюджене порушення – вимога від працівника документів, не передбачених чинним законодавством. За загальними правилами особа, що влаштовується на роботу, має подати заяву про укладення трудового договору, документ що посвідчує особу (для більшості громадян це паспорт), трудову книжку (крім осіб, що вперше укладають трудовий договір), документ про освіту –

ПІСЛЯМОВА

Даний посібник підготовано у рамках проекту «Захист трудових прав – попереджений, означає озброєний!» реалізованого Кіровоградською міською громадською організацією «Взаємодопомога вільних людей», за фінансової підтримки Міжнародного фонду «Відродження».

Авторський колектив висловлює подяку, за сприяння у реалізації проекту та підготовці посібника фахівцям Кіровоградської міської ради; Кіровоградського міського управління юстиції; Відділ примусового виконання рішень управління державної виконавчої служби; Головного управління юстиції у Кіровоградській області; Кіровоградської обласної ради профспілок.

**Ленінський відділ державної виконавчої служби
Кіровоградського міського управління юстиції**
25006, м. Кіровоград вул. Преображенська, 47
тел.: 0 (522) 22-45-25

**Відділ державної виконавчої служби
Кіровоградського районного управління юстиції**
27600, м. Кіровоград вул. Кільцева, 3-А
тел.: 0 (522) 56-94-36

Основним завданням державної виконавчої служби є вжиття всіх заходів примусового виконання рішень, неупереджено, своєчасно, повно вчиняти виконавчі дії.

Закон «Про виконавче провадження» зобов'язує державного виконавця вживати заходів примусового виконання рішень, встановлених цим Законом, неупереджено, своєчасно, повно вчиняти виконавчі дії.

Закон надає стягувачу право (ст. 111): знайомитися з матеріалами виконавчого провадження, робити з них виписки, знімати копії; подавати додаткові матеріали, заявляти клопотання; брати участь у провадженні виконавчих дій; давати усні і письмові пояснення в процесі виконавчих дій, висловлювати свої доводи, міркування з усіх питань, що виникають у ході виконавчого провадження, у тому числі при проведенні експертизи; заперечувати проти клопотань, доводів та міркувань інших учасників виконавчого провадження; заявляти відводи у випадках, передбачених Законом; оскаржувати дії (бездіяльність) державного виконавця з питань виконавчого провадження та користуватися іншими правами, наданими вищезазначеним Законом.

Державний виконавець зобов'язаний провести виконавчі дії по виконанню рішення протягом шести місяців з дня винесення постанови про відкриття виконавчого провадження. Строки здійснення виконавчого провадження не поширюються на час відкладення провадження виконавчих дій або зупинення виконавчого провадження та на період реалізації арештованого майна боржника.

Отже, скористайтесь своїм правом ознайомлення з матеріалами справи, дізнайтесь, у якій стадії воно знаходиться (можливо виконавче провадження зупинено) та, у разі свого незадоволення діями державного виконавця, заявіть відвід йому або напишіть скаргу начальнику виконавчої служби на бездіяльність державного виконавця.

якщо робота вимагає певної кваліфікації. Всі інші документи надаються тільки у тих випадках, коли законодавством, з огляду на специфіку праці, прямо передбачена необхідність надання таких документів, довідок, тощо.

Попри це працівники часто стверджують, що з них при працевлаштуванні вимагали характеристики, рекомендації з попереднього місця роботи, медичний огляд (медичні книжки) – у випадках коли це не передбачено законодавством; вимагали заповнення анкет які містять питання явно дискримінаційного характеру (зокрема про політичні та ін. переконання), тощо.

Але повернемося до більш серйозних порушень. Одне з самих розповсюджених з них – відстрочення оформлення трудових відносин, або неналежне їх оформлення. Це явище трапляється в різних формах, вчиняється роботодавцем з різних мотивів і має різні наслідки, отже варто описати найбільш розповсюджені випадки.

Типові порушення при працевлаштуванні

1. Роботодавець пропонує пройти випробувальний термін без оформлення трудових відносин, при чому працівнику пропонується попрацювати безкоштовно, або за плату значно меншу ніж для інших працівників (зрозуміло що йдеться про оплату „у конверті ” виплата якої залежить виключно від сумління роботодавця). Сама по собі така позиція роботодавця є протиправною, оскільки прийняття на роботу з випробуванням означає укладення трудового договору, з моменту початку роботи розпочинає обраховуватись страховий стаж, а працівник отримує всі належні трудові права, включаючи право на повноцінну оплату праці. Єдиною суттєвою відмінністю є те, що працівника може бути звільнено як такого, що не пройшов випробування, що не відміняє а ні стажу, а ні оплати праці за період випробування.

Наслідки такого випробування „без оформлення” також бувають різні. У кращому випадку роботодавець згодом оформляє трудові відносини, працівник у такому разі втрачає стаж за даний період, та оплату (або її частину) якщо якась оплата проводилася, право на відпустку за цей період, тощо. У

гіршому випадку працівника так і не приймають на роботу, а на вакантне місце приймають такого самого „ працівника з випробуванням ”. За результатами опитування студентів, така схема часто використовується саме до молоді (студентів старших курсів, осіб які вперше шукають роботу), при чому часто скаржаться на мережеві супермаркети.

Інше типове порушення стосується **терміну випробування**. Законодавством встановлено, що строк випробування не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним комітетом профспілки, — шести місяців, якщо інше законодавством не встановлено (ст. 27 КЗпП). Строк випробування при прийнятті на роботу **робітників** у всіх випадках не може перевищувати одного місяця. Отже перевищення цих строків з ініціативи власника є протиправним.

2. Роботодавець пропонує пройти стажування. Тут потрібно розібратися з термінологією. По-перше потрібно розрізнити такі поняття як випробувальний термін та стажування, оскільки стажування проводиться до початку прийому на роботу, а випробування в процесі роботи. По друге трудове законодавство визначає стажування, як навчання на виробництві. Стажування передбачає засвоєння кращого вітчизняного та зарубіжного досвіду, набуття практичних умінь і навичок щодо виконання обов'язків на займаній посаді або на посаді вищого рівня. Отже, виходячи з чинного законодавства стажування може застосовуватись лише до осіб, які претендують на зайняття певної посади і потребують практичного досвіду, закріплення теоретичних знань на практиці.

Ці норми не перешкоджають роботодавцям пропонувати стажування будь-яким категоріям працівників на будь-який термін. Потенційним працівникам варто пам'ятати, що стажування - це навчання, отже воно може бути платним і безоплатним, оплачуватися як за рахунок підприємства-роботодавця, так і за рахунок працівника. Тому варто зважити на всі «за» і «проти». Якщо стажування дійсно полягає у

Кіровоградський районний суд Кіровоградської області

25014

м. Кіровоград

вул. Кільцева, 34-а

тел. 0 (522) 56-38-97; 56-13-51

сайт: <http://kd.kr.court.gov.ua>

e-mail: inbox@kd.kr.court.gov.ua

Основними функціями судової влади в Україні є здійснення правосуддя - цивільного, господарського, адміністративного і кримінального. На важливість цих функцій вказує і назва відповідного розділу Конституції України - "Правосуддя". Тобто судова влада, передовсім, асоціюється з правосуддям, що відображає сутність і зміст судової влади та призначення судів у суспільстві і державі.

Юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі, у т.ч. на трудові, розгляд спорів щодо яких відбувається у порядку цивільного судочинства.

Суд, здійснюючи правосуддя, на засадах верховенства права забезпечує захист гарантованих Конституцією України та законами прав і свобод людини і громадянина, прав і законних інтересів юридичних осіб, інтересів суспільства і держави.

Відділ примусового виконання рішень управління державної виконавчої служби

Головного управління юстиції у Кіровоградській області

25006, м. Кіровоград вул. Преображенська, 2.

тел.: 0 (522) 36-10-91; 24-32-25

e-mail: dvs@host.kr, dvs-ozd@host.kr

Кіровський відділ державної виконавчої служби

Кіровоградського міського управління юстиції

25006, м. Кіровоград вул. Преображенська, 47

тел.: 0 (522) 32-17-52; 32-17-82

Державна інспекція України з питань праці
25006, м. Кіровоград, вул. Тимірязєва, буд. 84,
кім. 104, тел.: 0 (522) 24-38-71 т/ф 0 (522) 24-3871

Державна інспекція України з питань праці

Здійснює державний нагляд та контроль за додержанням підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами, які використовують найману працю та працю фізичних осіб, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування (далі – роботодавці) законодавства про працю з питань трудових відносин, робочого часу та часу відпочинку, нормування праці, оплати праці, надання гарантій і компенсацій, пільг для працівників, які поєднують роботу з навчанням, дотримання трудової дисципліни, умов праці жінок, молоді, інвалідів, надання пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці, забезпечення спеціальним одягом і спеціальним взуттям, засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами, молоком і лікувально-профілактичним харчуванням; проведення обов'язкових медичних оглядів працівників певних категорій; дотримання режимів праці та інших норм законодавства.

Кіровський районний суд м. Кіровограда

25013

м. Кіровоград

вул. Габдрахманова, 7

тел.: 0 (522) 33-00-90; 33-26-44; 33-17-15

сайт: <http://kr.kr.court.gov.ua>

e-mail: inbox@kr.kr.court.gov.ua

Ленінський районний суд м. Кіровограда

25006

м. Кіровоград

вул. Велика перспективна, 40а

тел.: 0 (522) 22-78-71; 32-18-80

сайт: <http://ln.kr.court.gov.ua>

e-mail: inbox@ln.kr.court.gov.ua

отриманні знань та практичних навичок то скоріше за все воно передуватиме зайняттю певної посади. Якщо ж Вам пропонують стажування, що полягає у виконанні некваліфікованої роботи, ще й на значний період – Вас точно дурять! Наслідком такого «стажування» ймовірно за все буде відмова в прийнятті на роботу з залученням на вакантне місце наступного стажера.

3. Роботодавець пропонує працювати без оформлення трудових відносин. Це грубе порушення трудового законодавства. Особа, яка погоджується на таку «працю», має усвідомлювати, що вона повністю позбавлена будь-яких трудових прав та гарантій, а у разі спору з «роботодавцем» не зможе захистити своїх прав, оскільки не зможе надати доказів трудових правовідносин.

4. Роботодавець пропонує працевлаштування за умови...

Дуже розповсюдженими є випадки, коли роботодавець приймає працівника на роботу з застереженням про те, на які трудові права та гарантії передбачені законодавством вони можуть не розраховувати. При цьому роботодавець, як правило, аргументує: - «Ви ж розумієте, у нас приватна фірма!», чи щось на зразок того.

Слід пам'ятати, що всі трудові права та гарантії передбачені трудовим законодавством розповсюджуються на працівників, які уклали трудові договори з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форми власності, з приватними підприємцями, а також з фізичними особами. Отже подібні умови запропоновані роботодавцем є протиправними, тому останні, розуміючи це, іноді вдаються до своєї страхівки, - пропоную підписати заяву про звільнення «за власним бажанням» з відкритою датою. З такими роботодавцями не варто зв'язуватись взагалі.

5. Роботодавець пропонує укласти цивільно-правовий договір.

Йдеться про укладення цивільно-правового договору підряду на виконання робіт (надання послуг), який породжує не трудові, а цивільно-правові відносини. Дані відносини є абсолютно

правомірними і широко застосовуються в наш час, але користуючись необізнаністю працівників деякі роботодавці вводять їх в оману підміняючи *трудовий договір - цивільно-правовою угодою*. Практично це виглядає так – роботодавець пропонує «офіційне оформлення», працівник дійсно підписує договір згідно якого має виконувати певну роботу за певну платню, і спокійно працює навіть не підозрюючи, що з ним уклали не трудовий, а цивільно-правовий договір, який має ряд відмінностей. Зокрема укладаючи цивільно-правові договори, громадянин не включається до складу колективу підприємства, установи, організації, процес його праці не регламентується, підрядчик розподіляє час роботи й відпочинку за власним розсудом, з тим щоб дотриматися термінів домовленості, а відносини сторін договору стосуються в основному результатів праці, з визначенням предмета й ціни договору, строку його дії, якості й кількості продукції, послуг. Робота виконується на свій ризик, а працівник (виконавець) не має гарантій передбачених трудовим законодавством (стажу, право на відпустки, гарантій при втраті працездатності, тощо).

2. Адреса громадської приймальні:
м. Кіровоград, вул. Велика Перспективна, 24
(на базі Кіровоградської обласної наукової універсальної бібліотеки ім. Д.І. Чижевського).

Контактний телефон: 0 (522) 36-10-33

Графік роботи: Четвер 10.00 - 13.00

3. Адреса громадської приймальні:

м. Кіровоград, вул. Преображенська, 2
(на базі будинку побуту «Інгул»)

Контактний телефон: 0 (522) 24-35-38, 36-12-41

Графік роботи: Четвер 9.00 - 17.00

Основними завданнями управління юстиції є:

реалізація державної правової політики, а також забезпечення реалізації державної політики у сферах реєстрації (легалізації) об'єднань громадян, інших громадських формувань, статутів, організації примусового виконання рішень судів та інших органів (посадових осіб), державної реєстрації актів цивільного стану, державної реєстрації речових прав на нерухоме майно, державної реєстрації юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців; експертне забезпечення правосуддя; забезпечення роботи нотаріату; здійснення в межах повноважень міжнародно-правового співробітництва.

Управління юстиції відповідно до покладених на нього завдань:

бере участь у розвитку системи правової інформації;

здійснює через засоби масової інформації інформування населення з питань держави і права, захисту прав і основних свобод людини, чинного законодавства та діяльності підвідомчих органів та установ юстиції;

організовує та забезпечує роботу громадських приймалень із надання безоплатної правової допомоги малозабезпеченим верствам населення, надає їм методичну допомогу;

забезпечує доступ до публічної інформації;

сприяє розвитку надання юридичних послуг з метою реалізації прав, свобод і законних інтересів громадян та юридичних осіб;

тощо

представництво інтересів громадянина або держави в суді у випадках, визначених законом;

нагляд за додержанням законів органами, які проводять оперативно-розшукову діяльність, дізнання, досудове слідство;

нагляд за додержанням законів при виконанні судових рішень у кримінальних справах, а також при застосуванні інших заходів примусового характеру, пов'язаних з обмеженням особистої свободи громадян.

Органи прокуратури України:

становлять єдину централізовану систему, яку очолює Генеральний прокурор України, з підпорядкуванням нижчестоящих прокурорів вищестоящим;

здійснюють свої повноваження на підставі додержання Конституції України та чинних на території республіки законів, незалежно від будь-яких органів державної влади, посадових осіб, а також рішень громадських об'єднань чи їх органів;

захищають у межах своєї компетенції права і свободи громадян на засадах їх рівності перед законом, незалежно від національного чи соціального походження, мови, освіти, ставлення до релігії, політичних переконань, службового чи майнового стану та інших ознак;

вживають заходів до усунення порушень закону, від кого б

вони не виходили, поновлення порушених прав і притягнення у встановленому законом порядку до відповідальності осіб, які допустили ці порушення;

діють гласно, інформують державні органи влади, громадськість про стан законності та заходи щодо її зміцнення.

Кіровоградське міське управління юстиції.

Забезпечує безоплатне надання юридичних послуг громадянам через мережу громадських приймалень:

1. Адреса громадської приймальні:

м. Кіровоград, вул. Нейгауза, 23

Контактний телефон: 0 (522) 27-28-25, 27-72-70

Графік роботи: Четвер 14.00 - 17.00

РОЗДІЛ II. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР, ПОРЯДОК УКЛАДАННЯ ТА ОФОРМЛЕННЯ

ДЛЯ ЧОГО ПОТРІБЕН ТРУДОВИЙ ДОГОВІР?

Для того щоб не потрапити в подібні ситуації потрібно чітко розуміти сутність трудового договору, знати порядок його укладання та оформлення.

Отже згідно ст. 21 КЗпП трудовий договір визначається як угода між працівником, з одного боку, і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, з іншого. Згідно з цією угодою працівник зобов'язується виконувати визначену нею роботу, дотримуючись внутрішнього трудового розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язуються виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи й передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Укладення трудового договору породжує різноманітні правові наслідки: надання щорічних (і, можливо, додаткових) оплачуваних відпусток; виплати допомоги в разі тимчасової непрацездатності; відповідальність роботодавця за створення належних умов праці й наслідки недотримання вимог охорони праці; право на виплату пенсій по соціальному страхуванню та ін.

Обов'язковими (основними) є умови, без яких трудовий договір не може бути укладений: місце роботи, трудова функція (спеціальність, кваліфікація, посада), оплата праці, початок роботи, строк дії трудового договору тощо.

Факультативні (додаткові) умови уточнюють, розвивають і доповнюють основні умови конкретного трудового договору й не суперечать закону: про випробування, про скорочений робочий день чи скорочений робочий тиждень, про суміщення професій і т. ін.

Умови трудового договору не можуть містити положень, які не відповідають законодавчим і під законним актам про

охорону праці, що діють в Україні (ст. 6 Закону України "Про охорону праці").

Забороняється включати до трудового договору умови, які погіршують становище працівника порівняно з тими, що передбачені законодавством або суперечать йому (ст. 9 КЗпП).

УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ. ОФОРМЛЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Для того щоб переконатись у тому, що Вас дійсно прийняли на роботу, потрібно перевірити чи відбулися необхідні процедури, які умовно можна розділити на наступні стадії:

1. Подання працівником заяви про прийняття на роботу, а також документів, подання яких передбачено законодавством про працю. Дана стадія цілком залежить від працівника

2. Укладення трудового договору (досягнення угоди щодо основних і додаткових умов трудового договору). Слід розуміти що трудовий договір може укладатися як в усній так і в письмовій формі, в будь якому випадку власник повинен видати наказ про прийняття на роботу, в якому мають бути зафіксовані істотні умови договору, щодо яких було досягнуто згоди.

3. Зарахування працівника на роботу, що оформляється наказом чи розпорядженням роботодавця. Наказ (розпорядження) — це документ, яким оформляється укладення трудового договору, необхідний для занесення працівника до списків особового складу підприємства, установи, організації, нарахування йому заробітної плати тощо. Наказ (розпорядження) про прийняття працівника на роботу не є письмовою формою укладеного трудового договору; це — правове оформлення досягнутої угоди між сторонами щодо укладення трудового договору. На підставі наказу (розпорядження) про прийняття працівника на роботу вноситься запис до трудової книжки працівника. Крім того трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи

Прокуратура кіровоградської області
25006, м. Кіровоград,
вул. Верхньопермська 4, тел.: 0 (522) 35-14-40

Прокуратура міста Кіровограда
25006, м. Кіровоград вул. Медведєва 11,
тел.: 0 (522) 34-50-41

Прокуратура Кіровського району м. Кіровограда
25006 м. Кіровоград, вул.50 років Жовтня 5-а,
тел.: 0 (522) 33-11-98

Прокуратура Ленінського району м. Кіровограда
25006 м. Кіровоград, вул.50 років Жовтня, 5-а
тел.: 0 (522) 33-30-91

Вищий нагляд за додержанням законодавства про працю й охорону праці здійснює Генеральний прокурор України і підпорядковані йому прокурори. Перевірка виконання законів провадиться за заявами та іншими повідомленнями про порушення законності, що вимагають прокурорського реагування, а за наявності підстав — також з власної ініціативи прокурора. Прокуратура не піднімає органів нагляду і контролю і не втручається в господарську діяльність, якщо така діяльність не суперечить чинному законодавству.

Діяльність органів прокуратури спрямована на всемірне утвердження верховенства закону, зміцнення правопорядку і має своїм завданням захист від неправомірних посягань:

закріплених Конституцією України незалежності республіки, суспільного та державного ладу, політичної та економічної систем, прав національних груп і територіальних утворень;

гарантованих Конституцією, іншими законами України та міжнародними правовими актами соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод людини та громадянина;

основ демократичного устрою державної влади, правового статусу місцевих Рад, органів самоорганізації населення.

Прокуратура України становить єдину систему, на яку відповідно до Конституції України та цього Закону покладаються такі функції: підтримання державного обвинувачення в суді;

залишається здійснення громадського контролю за створенням на виробництві здорових та безпечних умов праці, достатнім фінансуванням витрат на розділ «Охорона праці», виявлення прихованих нещасних випадків на виробництві, забезпечення дієвого контролю за якістю проведення розслідувань нещасних випадків на виробництві та виконання заходів щодо їх попередження.

ФПО співпрацює з регіональним відділенням Фонду державного майна України. Її представники беруть активну участь у роботі обласної комісії з питань санації, реструктуризації та банкрутства підприємств, обласної робочої групи з питань протидії протиправному поглинанню та захопленню підприємств, міжвідомчої колегії при регіональному відділенні ФДМУ, обласної комісії головного управління Пенсійного фонду України в області з питань встановлення стажу працівників збанкрутілих або ліквідованих підприємств. В Регіональній угоді передбачено зобов'язання ОДА та об'єднань роботодавців щодо участі представників профспілок в процесах приватизації, реструктуризації та в управлінні підприємствами. Такі зобов'язання за рекомендаціями ФПО включено в колективні договори.

Представники ФПО входять до складу конкурсного комітету з організації проведення конкурсів з перевезення пасажирів на внутрішньообласних автобусних маршрутах загального користування, конкурсного комітету з визначення перевізників на міських автобусних маршрутах, обласної координаційної ради з реалізації Концепції реформування системи соціальних послуг та беруть активну участь у громадських слуханнях при розгляді звернень комунальних підприємств стосовно підвищення рівнів тарифів на житлово-комунальні, транспортні послуги, захищають свої позиції у виконавчих органах влади.

Правова служба ФПО постійно надає членам профспілок правову та юридичну допомогу щодо поновлення на роботі, повернення боргів із зарплати, забезпечує представництво в судах.

ФПО уклала угоди про співпрацю з територіальною державною інспекцією праці, відділенням Національної служби посередництва і примирення, головним управлінням Пенсійного фонду в області, що посилює ефективність роботи щодо захисту трудових та соціально-економічних прав членів профспілок.

Представники ФПО беруть участь у роботі обласної комісії з питань погашення заборгованості із заробітної плати, пенсій, стипендій та інших соціальних виплат.

розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи особою, яка має право прийому на роботу.

4. Ознайомлення працівника, під розписку, з наказом (розпорядженням) про прийняття його на роботу, а також внесення до трудової книжки працівника запису про його прийняття на роботу та ознайомлення під розписку в особовій картці.

Зверніть особливу увагу на цю процедуру, якщо вона не відбулась – немає жодних гарантій що Вас офіційно прийнято на роботу. Практика свідчить, що іноді роботодавці під різними приводами не ознайомлюють працівників з наказами та записами в трудовій книжці та зараховують на роботу значно пізніше дати, з якої працівник фактично розпочав виконувати роботу. Також необхідно перевірити зміст запису в трудовій книжці – чи відповідає робота (посада) тій, про яку досягнуто домовленості.

Працівникам, які стають на роботу вперше, трудова книжка оформляється не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу. До трудової книжки заносяться відомості про роботу, заохочення та нагороди за успіхи в роботі на підприємстві, в установі, організації; відомості про стягнення до неї не заносяться.

РОЗДІЛ III. РОЗПОВСЮДЖЕНІ ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА СПОСОБИ ЗАХИСТУ

Кризові явища у економіці породили цілу низку несприятливих як для працівників так і для роботодавців наслідків. Це, в свою чергу, призвело до поширення «типових» порушень трудових прав працівників, але гірше за все, те що деякі роботодавці прикриваючись кризою і складним економічним становищем активно порушують права працівників задля власної вигоди.

Аналіз юридичної та судової практики свідчить, що порушення, як правило відбуваються за одним сценарієм. Для того щоб запобігти порушенням, перш за все, потрібно знати про свої права, вміти ними користуватись.

Отже роботодавець не має права:

Звільнити у зв'язку зі скороченням штату, не попередивши Вас персонально не пізніше як за два місяці до звільнення під розпис, одночасно не запропонувавши іншу роботу згідно з Твоєю кваліфікацією на тому ж підприємстві.

Відправити Тебе у відпустку без збереження заробітної плати більш ніж на 15 днів протягом року без Твоєї згоди;

Перевести на неповний робочий тиждень (день), не попередивши Тебе за два місяці, а також не отримавши на те Твоєї згоди.

Щоб протистояти незаконним діям роботодавця, потрібно:

Не підписувати незрозумілі документи, або ті документи, що призводять до погіршення умов праці, не порадившись із спеціалістом (представником профспілки, юристом, тощо).

Вимагати надання часу для ознайомлення із документом. Використовуйте цей час для отримання додаткової інформації і визначення можливих наслідків.

Залишати собі копію будь-якого документа, який підписуєте. На копії обов'язково повинні стояти дата і підпис особи, що прийняла від Тебе документ.

Відповідно до ст. 19 Закону України "Про зайнятість населення" **державна служба зайнятості:** аналізує і прогнозує попит і пропозицію на робочу силу, інформує населення і **державні** органи управління про стан ринку праці; консулює громадян, власників підприємств, установ і організацій або **уповноважені** ними органи, які звертаються до **служби зайнятості**, про можливість одержання роботи і забезпечення робочою силою, вимоги, що ставляться до професії, та з інших питань, що є корисними для сприяння **зайнятості** населення; веде облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування; подає допомогу громадянам у підборі підходящої роботи і власникам підприємств, установ і організацій або **уповноваженим** ними органам у підборі необхідних працівників; організує при необхідності професійну підготовку і перепідготовку громадян тощо.

Державна служба зайнятості має право:

- в установленому законодавством порядку подавати громадянам допомогу по безробіттю та матеріальну допомогу по безробіттю, припиняти і відкладати їх виплати;

- стягувати з підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, суми прихованих або знижених обов'язкових зборів та недоїмок до Державного фонду сприяння **зайнятості** населення;

- компенсувати до 50 % витрат підприємствам, установам і організаціям на перепідготовку працівників, які підлягають скороченню у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, за умови їх працевлаштування.

Кіровоградська обласна рада профспілок

Адреса ФПО: Будинок спілок, вул. Преображенська, 4, м. Кіровоград, 25006

Електронна адреса: fpo@host.kr.ua

телефон/факс: 0 (522) – 24-69-09

приймальня: 0 (522) – 24-59-21

телефон: 0 (522) – 24-59-71

Кіровоградська обласна рада профспілок створена відповідно до постанови ВЦРПС 1-ю міжспілковою конференцією професійних спілок 27 жовтня 1948 року.

Актуальним завданням для членських організацій ФПО

використовують найману працю, та здійснювати в присутності роботодавця або його представника перевірку додержання законодавства з питань, віднесених до їх компетенції;

одержувати від роботодавця і посадових осіб письмові чи усні пояснення, висновки експертних обстежень, аудитів, матеріали та інформацію з відповідних питань, звіти про рівень і стан профілактичної роботи, причини порушень законодавства та вжиті заходи щодо їх усунення;

видавати в установленому порядку роботодавцям, керівникам та іншим посадовим особам юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, міністерствам та іншим центральним органам виконавчої влади, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, місцевим державним адміністраціям та органам місцевого самоврядування обов'язкові для виконання приписи (розпорядження) про усунення порушень і недоліків у галузі охорони праці, охорони надр, безпечної експлуатації об'єктів підвищеної безпеки;

забороняти, зупиняти, припиняти, обмежувати експлуатацію підприємств, окремих виробництв, цехів, дільниць, робочих місць, будівель, споруд, приміщень, випуск та експлуатацію машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів праці, виконання певних робіт, у тому числі пов'язаних з користуванням надрами, застосування нових небезпечних речовин, реалізацію продукції, а також скасовувати або припиняти дію виданих ними дозволів і ліцензій до усунення порушень, які створюють загрозу життю працюючих;

притягати до адміністративної відповідальності працівників, винних у порушенні законодавства про охорону праці в частині безпечного ведення робіт;

надсилати роботодавцям подання про невідповідність окремих посадових осіб займаній посаді, передавати матеріали органам прокуратури для притягнення цих осіб до відповідальності згідно із законом.

Кіровоградський обласний центр зайнятості

Адреса: вул.Василини, 12, м.Кіровоград, 25015.

Кіровоградський міськрайонний центр зайнятості

Адреса: вул.Маланюка, 15, м.Кіровоград, 25015,

тел.: 0 (522)32-20-48

Якщо роботодавець, посилаючись на економічну кризу, змінює режим роботи або запроваджує неповний робочий час, пам'ятайте:

- що відповідно до закону зміна режиму роботи та запровадження неповного робочого часу є **зміною істотних умов праці** (частина третя ст. 32 КЗпП). Запровадження такої зміни **за ініціативою роботодавця** допускається лише у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці. При цьому зміною в організації виробництва і праці визнається раціоналізація робочих місць, введення нових форм організації праці, у т. ч. перехід на бригадну або на індивідуальну форму, впровадження передових методів, технологій тощо;

Зазначені дії роботодавець може вчинити **тільки узгодивши** з виборним профспілковим органом профспілки підприємства.

Встановлюючи новий режим роботи або неповний робочий час роботодавець зобов'язаний :

- видати окремий наказ (розпорядження) про зміну режиму роботи і праці та зміни у зв'язку із цим істотних умов праці;

- повідомити працівників про зміни істотних умов праці не пізніше, ніж за два місяці;

- у разі звільнення у зв'язку із відмовою продовжувати роботу за новим режимом роботи виплатити працівнику вихідну допомогу у розмірі не менше середнього місячного заробітку (п. 6 статті 36, ст. 44 Кодексу законів про працю України).

Якщо роботодавець без завчасного попередження запроваджує новий режим роботи, примушує працівників (у разі їх незгоди з новим режимом роботи) звільнитися за власним бажанням - **Він порушує статтю 32 Кодексу законів про працю України.**

Якщо роботодавець, посилаючись на економічну кризу, тимчасово переводить працівника на іншу роботу в разі простою, пам'ятайте:

- що простій - це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими

обставинами Це **тимчасове** зупинення роботи з причин виробничого характеру, за невідворотною силою або іншими обставинами, коли працівники позбавлені можливості виконувати свої трудові обов'язки;

- що в разі простою працівники можуть бути переведені **за їх згодою** з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій же місцевості **на строк до одного місяця**;

- що час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче **від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу)**. Відповідно до статті 12 Закону України «Про оплату праці» оплата часу простою є однією з мінімальних **державних гарантій** у сфері оплати праці. Час простою з вини працівника не оплачується.

Встановлюючи неповний робочий час у зв'язку з простоем, роботодавець зобов'язаний :

- видати окремий наказ (розпорядження) про простій;
- повідомити працівників про простій;
- витребувати у працівника згоду на переведення.

Якщо роботодавець

- без згоди працівника переводить його в разі простою;

- примушує працівників (у разі їх незгоди на переведення) звільнитися за власним бажанням - **Він порушує статтю 34 Кодексу законів про працю України.**

Якщо роботодавець, посиляючись на економічну кризу, скасовує пільги, пам'ятайте: пільги - це переваги, додаткові права, що надаються працівникам певних професій та посад згідно з чинним законодавством, локальними нормативними актами та колективним договором.

Законодавством передбачено наступні пільги, зокрема:

- працівники, зайняті на роботах з важкими умовами праці, мають право на: безоплатне забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою водою, оплачувані перерви санаторно-оздоровчого призначення, скорочену тривалість

забезпечення працівників спецодягом та іншими засобами колективного та індивідуального захисту;

виготовлення, монтажу, ремонту, реконструкції, налагодження і безпечної експлуатації машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів виробництва;

виготовлення, транспортування, зберігання та використання вибухових матеріалів і виробів на їх основі;

безпечного проведення робіт з утилізації зброї, звичайних видів боєприпасів, виробів ракетної техніки;

організовує в межах своїх повноважень розслідування аварій, групових нещасних випадків та нещасних випадків із смертельними наслідками на виробництві;

веде облік аварій і нещасних випадків на виробництві, пов'язаних з безпечним веденням робіт, аналізує їх причини, розробляє пропозиції щодо запобігання таким випадкам;

впроваджує через свої експертно-технічні центри системи експертної оцінки стану безпеки промислових виробництв, технологій та об'єктів підвищеної небезпеки і системи управління якістю випробувань (атестація випробувальних і діагностичних лабораторій, апаратури та засобів випробувань і технічного діагностування);

організовує відповідно до законодавства роботу з сертифікації засобів індивідуального захисту працюючих, підготовки, атестації та сертифікації персоналу неруйнівного контролю;

бере участь у прийнятті в експлуатацію виробничих об'єктів та об'єктів соціально-культурного призначення;

видає у випадках, передбачених законодавством, дозволи на початок роботи та види робіт підприємства, діяльність якого пов'язана з виконанням робіт та експлуатацією об'єктів, машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки;

організовує проведення технічного розслідування обставин і причин аварій, випадків виробничого травматизму, розкрадання та втрат вибухових матеріалів, приймає за результатами зазначеного розслідування з питань, що належать до його компетенції, відповідні рішення;

розглядає в установленому порядку звернення громадян з питань, що належать до його компетенції, та здійснює в межах своїх повноважень заходи щодо вирішення порушених у таких зверненнях питань;

Посадові особи Держнаглядохоронпраці України відповідно до своїх повноважень мають право:

безперешкодно відвідувати підконтрольні підприємства (об'єкти), виробництва фізичних осіб, які відповідно до законодавства

РОЗДІЛ V. ДО КОГО ЗВЕРТАТИСЬ ЗА ЗАХИСТОМ СВОЇХ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ТА ДЛЯ ОТРИМАННЯ ІНФОРМАЦІЇ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Довідкова інформація

Держнаглядохоронпраці України

Адреса: 25050, м. Кіровоград, вул. Дворцова, 24
код 0522, тел/ф.24-53-71

Держнаглядохоронпраці України є спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці та органом державного гірничого нагляду.

Основними завданнями Держнаглядохоронпраці України є:

участь у формуванні та забезпечення реалізації державної політики у сфері охорони праці щодо промислової безпеки, страхування ризиків виробничої безпеки;

здійснення державного нагляду за додержанням законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці в частині безпечного ведення робіт;

координація здійснення органами виконавчої влади заходів з питань безпеки, гігієни праці, виробничого середовища, інших питань охорони праці.

Держнаглядохоронпраці України відповідно до покладених на нього завдань:

розробляє за участю міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, фондів, профспілок, загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і контролює її виконання;

формує державне замовлення на проведення науково-дослідних робіт з питань охорони праці, координує і контролює їх виконання;

здійснює в установленому порядку державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, в тому числі з питань:

будівництва, реконструкції та експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки, потенційно небезпечних об'єктів і виробництв;

застосування у виробництві технологій, технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування, транспортних засобів, а також

робочого часу, додаткову оплачувану відпустку (стаття 7 Закону України «Про охорону праці»);

- працівникам, які навчаються без відриву від виробництва у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних та вищих закладах освіти з вечірньою та заочною формами навчання, встановлюється скорочений робочий тиждень або скорочена тривалість щоденної роботи із збереженням заробітної плати у встановленому порядку, обмежуються надурочні роботи, надаються оплачувані додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, оплачується вартість проїзду до місця навчання і назад (статті 208-220 КЗпП України);

- вагітних жінок та жінок, що мають дітей віком до 3-х років, забороняється залучати до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні, направляти у відрядження. Жінок, які мають дітей від 3-х до 14-ти років або дитину-інваліда, забороняється залучати до надурочних робіт та направляти у відрядження без їх згоди. Вагітним жінкам та жінкам, які мають дітей до 3-х років, знижуються норми виробітку (статті 176-178 КЗпП України).

Підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно із законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників, які закріплюються у колективних договорах і угодах.

Зміни і доповнення до колективного договору, угоди протягом строку їх дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором, угодою (стаття 14 Закону «Про колективні договори і угоди»).

Якщо роботодавець: не забезпечує надання пільг встановлених законодавством, іншими нормативними актами та колективним договором і угодою - **Він порушує норми Кодексу Законів про працю України, Законів України «Про охорону праці», «Про відпустки», «Про колективні договори і угоди».**

Важливо: У разі, якщо усні переговори з роботодавцем не принесли результатів, якщо Вашу заяву не

приймають, не бажають реєструвати – надсилайте її рекомендованим листом з описом вкладення, який доставляються та вручаються адресатові під розписку. Повідомлення про доставку буде доказом того, що Ваша заява надійшла адресату. Згідно ЗУ «Про звернення громадян» роботодавець зобов'язаний у місячний термін надати письмову відповідь.

у разі якщо роботодавець не реагує на ваші звернення з приводу порушення Ваших прав, потрібно звертатися до суду, прокуратури, профспілки – Ваші активні дії – запорука успіху.

ПОРУШЕННЯ У СФЕРІ НЕВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом (ст. 43 Конституції). Працівник має право на оплату своєї праці на підставі укладеного трудового договору (ст. 21 Закону «Про оплату праці»).

Оплата праці працівників підприємства здійснюється в першочерговому порядку; своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їхньої черговості (ст. 97 Кодексу законів про працю (КЗпП), ст. 15 і 24 Закону «Про оплату праці»)

Заробітна плата повинна виплачуватися працівникові регулярно в робочі дні в строки, встановлені в колективному договорі, не рідше двох разів на місяць, не більше як через 16 календарних днів. Якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні. Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки (ст. 155 КЗпП; ст. 24 Закону «Про оплату праці»). Затримка виплати заробітної плати навіть на один і більше днів є порушенням строків виплати згідно зі ст. 241¹ КЗпП. На сьогоднішній день деякі роботодавці пропонують працівникам писати заяви про намір отримувати заробітну плату один раз на місяць, що, по суті, суперечить законодавству. Але це на сьогоднішній день це не є приводом для побоювань, а

4) справа не підсудна цьому суду;

5) подана заява про розірвання шлюбу під час вагітності дружини або до досягнення дитиною одного року без дотримання вимог, встановлених Сімейним кодексом України.

Про повернення позовної заяви суддя постановляє ухвалу.

Повернення позовної заяви не перешкоджає повторному зверненню із заявою до суду, якщо перестануть існувати обставини, що стали підставою для повернення заяви.

Оплата судових послуг

Згідно з Законом України «Про судовий збір» (ВВР), відповідно до:

- п. 1 статті 5 - 1. Від сплати судового збору звільняються позивачі - за подання позовів про стягнення заробітної плати, поновлення на роботі та за іншими вимогами, що впливають із трудових правовідносин.

ПОРЯДОК ПРЕД'ЯВЛЕННЯ ПОЗОВУ

Подання позову до суду

Коли позивачем оформлена позовна заява, зібрані всі докази і оформлені всі документи, в разі необхідності на представника, визначено куди буде подано позов, необхідно віднести позовну заяву до суду.

Суди розглядають в порядку цивільного судочинства справи про захист порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів, що виникають із цивільних, житлових, земельних, сімейних, трудових відносин, а також з інших правовідносин, крім випадків, коли розгляд таких справ проводиться за правилами іншого судочинства. Законом може бути передбачено розгляд інших справ за правилами цивільного судочинства.

Суди розглядають справи В порядку позовного, наказного та окремого провадження.

Не допускається об'єднання в одне провадження вимог, які підлягають розгляду за правилами різних видів судочинства, якщо інше не встановлено законом.

Перед подачею позову в суд громадянин повинен з'ясувати чи має він таке право. Ст. 121 ЦПК України вказані випадки у залишенні позовної заяви без руху та поверненні заяви.

Суддя, встановивши, що позовну заяву подано без додержання вимог, викладених у статтях 119 і 120 ЦПК України, або не сплачено судовий збір, постановляє ухвалу, в якій зазначаються підстави залишення заяви без руху, про що повідомляє позивача і надає йому строк для усунення недоліків.

Якщо позивач відповідно до ухвали суду у встановлений строк виконає вимоги, визначені статтями 119 і 120 ЦПК України, сплатить суму судового збору, позовна заява вважається поданою в день первісного її подання до суду. Інакше заява вважається неподаною і повертається позивачеві. Крім цього, заява повертається у випадках, коли:

- 1) позивач до відкриття провадження у справі подав заяву про повернення йому позову;
- 2) заяву подано недієздатною особою;
- 3) заяву від імені позивача подано особою, яка не має повноважень на ведення справи;

новою «примхою» податкової служби. Навпаки це може бути ще одним доказом того що підприємство намагається працювати легально.

У разі звільнення працівника, керівництво повинно провести з ним повний розрахунок, не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Якщо працедавець при звільненні працівника несвоєчасно провів з ним повний розрахунок, то відповідно до ст. 117 КЗпП, підприємство повинно виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку («вимушений прогул»).

У випадку затримки виплати заробітної плати працівник має право відповідно до ст. 34 Закону «Про оплату праці» звертатись до роботодавця з метою компенсації втрати частини заробітної плати в зв'язку із порушенням строків її виплати відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари й тарифів на послуги. Згідно із Законом «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання провадиться компенсація втрати частини заробітної плати своїм працівникам у будь-якому разі затримки виплати нарахованої заробітної плати на один і більше календарних місяців, незалежно від того, чи була в цьому вина роботодавця. У разі, якщо власник, або уповноважений ним орган, чи особа, відмовиться виплачувати компенсацію, працівник має право звернутися з позовом до суду про стягнення цієї компенсації.

Відповідальність за невиклату заробітної плати

Відповідно до статті 41 Кодексу про адміністративні правопорушення визначено адміністративну відповідальність за порушення встановлених термінів виплати заробітної плати, виплату її не в повному обсязі, що тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян-суб'єктів підприємницької діяльності від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

А згідно зі статтею 175 Кримінального кодексу за безпідставну невиклату заробітної плати громадянам більше ніж за один місяць, вчинену умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності, передбачається покарання у вигляді штрафу від 500 до 1 000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправних робіт на строк до двох років, або позбавлення волі на строк до двох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років. Якщо невиклата вчинена внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати, передбачається покарання у вигляді штрафу від 1 000 до 1 500 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк до трьох років, або позбавленням волі на строк до п'яти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Контроль за додержанням законодавства по оплаті праці на підприємствах здійснюють: Міністерство праці та його органи; органи Державної податкової інспекції; професійні спілки та інші органи та організації, що представляють інтереси найманих працівників, а також прокуратура.

Можливі дії працівника в разі невиклати йому заробітної плати

Якщо роботодавець затримує виплату заробітної плати, працівнику слід звернутись з письмовою заявою до працедавця з метою обґрунтування підстав затримки у виплаті коштів. Можна вказати роботодавцю, що це питання може вирішуватись в кримінальному судочинстві, а не цивільному. По-перше, роботодавець не бажає мати справу з правоохоронними органами, тим більше з прокурором (по цих справах досудове слідство провадиться слідчими прокуратури). По-друге, особа звільняється від кримінальної відповідальності, якщо до її притягнення до відповідальності цією особою здійснено виплату заробітної плати, а, отже, це буде ще одним стимулом для роботодавця виплатити вам належну заробітну плату якомога швидше.

У разі пред'явлення позову особами, які діють на захист прав, свобод та інтересів іншої особи, в заяві повинні бути зазначені підстави такого звернення. .

Якщо позовна заява подається представником позивача, до позовної заяви додається довіреність чи інший документ, що підтверджує його повноваження.

Позовна заява, подана після забезпечення доказів або позову, повинна містити, крім зазначеного у частині другій цієї статті, відомості про забезпечення доказів або позову.

Позивач повинен додати до позовної заяви її копії та копії всіх документів, що додаються до неї, відповідно до кількості відповідачів і третіх осіб. Правила цієї статті щодо подання копій документів не поширюються на позови, що виникають з трудових правовідносин, а також про відшкодування шкоди, завданої внаслідок злочину чи каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю фізичної особи, незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю органів дізнання, досудового слідства, прокуратури або суду.

Зазначені вище атрибути позову мають бути розташовані в такій послідовності.

Спочатку позивач зазначає, до якого суду він подає позов, потім вказує позивачів і відповідачів, представника. Далі після слів «Позовна заява» вказує назву позову (виходячи з своєї позовної вимоги), викладає обставини справи, де також вказує на розрахунки щодо завданих збитків і вказує на докази, якими підтверджує свої вимоги.

Після цього необхідно вказати, на підставі яких статей законодавства позивач побудував свої вимоги - в цьому питанні найкраще звернутися до фахівця, оскільки правильне посилання на законодавство значно полегшить розгляд справи.

Після слова «прошу» зазначається зміст вимог і ціна позову.

В кінці документа перераховуються додатки, які йдуть до позовної заяви, ставиться підпис позивача і його представника з зазначенням дати подачі позовної заяви.

уповноважений розглядати справу. Законодавством встановлені жорсткі вимоги до підсудності справ.

За загальним правилом усі справи, що підлягають вирішенню в порядку цивільного судочинства, розглядаються районними, районними у містах, міськими та міськрайонними судами.

Позови до фізичної особи пред'являються в суд за місцем її проживання. Позови до юридичних осіб пред'являються в суд за їхнім місцезнаходженням.

Згідно зі ст. 110 ЦПК України (Підсудність справ за вибором позивача) позови про стягнення аліментів, про визнання батьківства відповідача, позови, що виникають з трудових правовідносин, можуть пред'являтися також за місцем проживання позивача.

Оформлення позовної заяви

Позов пред'являється шляхом подання позовної заяви до суду першої інстанції, де вона реєструється, оформляється і передається судді в порядку черговості. Позивач має право об'єднати в одній позовній заяві кілька вимог, які пов'язані між собою. Позовна заява в суд подається в письмовій формі. Позовна заява повинна містити в собі (ст.ст. 119,120 ЦПК України):

- 1) найменування суду, до якого подається заява;
- 2) ім'я (найменування) позивача і відповідача, а також ім'я представника позивача, якщо позовна заява подається представником, їх місце проживання або місцезнаходження, поштовий індекс, номер засобів зв'язку, якщо такий відомий;
- 3) зміст позовних вимог;
- 4) ціну позову щодо вимог майнового характеру;
- 5) виклад обставин, якими позивач обґрунтовує свої вимоги;
- 6) зазначення доказів, що підтверджують кожну обставину, наявність підстав для звільнення від доказування;
- 7) перелік документів, що додаються до заяви.

Позовна заява підписується позивачем або його представником із зазначенням дати її подання.

Позовна заява повинна відповідати іншим вимогам, встановленим законом.

При відмові виплатити заробітну плату або інші виплати, працівнику слід звернутися до прокуратури із заявою про невиконання заробітної плати та притягнення винних осіб до відповідальності.

Також можна звернутися до суду з позовом про стягнення заборгованої заробітної плати та відшкодування завданої їй невиконанням шкоди. Відповідачем за такими позовами має бути підприємство, установа чи організація, а не керівник, який може бути притягнутий до відповідальності.

У заяві слід указати прохання до суду *допустити негайне виконання рішення суду* про присудження й виплату працівникові виплати заробітної плати, але не більше ніж за один місяць

Якщо заробітна плата вам *нарахована*, проте *не виплачена*, то ви можете звернутися до суду в порядку наказового провадження з метою отримання судового наказу про виплату заборгованості (ст. 95-106 Цивільного процесуального кодексу (ЦПК)). У разі прийняття заяви стягувача про видачу судового наказу суд у *триденний* строк видає судовий наказ по суті заявлених вимог. Видача судового наказу проводиться *без* судового засідання і виклику стягувача та боржника для заслуховування їх пояснень (ст. 102 ЦПК). Судовий наказ виконується в порядку виконання судового рішення.

У заяві про видачу судового наказу повинно бути зазначено: найменування суду, в який подається заява; ім'я (найменування) заявника та боржника, а також ім'я (найменування) представника заявника, якщо заява подається представником, їхнє місце проживання або місцезнаходження; вимоги заявника і обставини, на яких вони ґрунтуються; вартість майна у разі його витребування; перелік документів, що додаються до заяви.

Якщо рішення суду щодо невиконання заробітної плати, не виконується

Ви отримали судові рішення чи судовий наказ про стягнення невиконаної заробітної плати, проте вони не виконуються. Тоді ви можете:

- Якщо ваш працедавець-боржник є в приватній власності: оскаржити дії чи бездіяльність державного виконавця по невиконанню вашого рішення. Скарга подається до суду, який видав виконавчий документ (статті 383-389 ЦПК). При цьому ви можете вимагати відшкодування моральної та матеріальної шкоди, завданої Вам діями виконавця. Якщо суд визнає незаконними дії чи бездіяльність виконавця, а рішення суду надалі не буде виконуватися, то ви можете звернутися з заявою до Європейського суду з прав людини про порушення державою Вашого права на справедливий суд (стаття 6 Конвенції про захист прав людини) та права на мирне володіння своїм майном (Перший протокол до Конвенції). Якщо ви раніше звернетесь до Європейського суду без оскарження дій виконавця, то ваша заява може бути визнана неприйнятною до розгляду.

- Якщо ваш працедавець-боржник є органом влади, державним підприємством (частка держави не менше 25 %) чи установою, то у вас немає ефективних засобів захисту вашого права. Тоді ви можете звернутися із заявою до Європейського суду з прав людини щодо порушення державою вашого права на справедливий суд та права на мирне володіння своїм майном.

Для звернення до Європейського суду з прав людини необхідно заповнити українською чи російською мовою відповідний формуляр. Звернення є безкоштовним.

- перетворювальні позови.

Позови про присудження - це ті позови, в яких позивач вимагає у суду зобов'язати відповідача вчинити (або вчиняти протягом певного часу) певні дії.

Наприклад:

- зобов'язати відповідача виплачувати заробітну плату в строки, визначені законом;
- стягнути з відповідача заборговану заробітну плату.

Позови про визнання - це ті позови, коли позивач вимагає у суду підтвердити чи спростувати наявність або відсутність в певних осіб прав і обов'язків. *Наприклад:*

- про визнання факту перебування на даному підприємстві.

Перетворювальні позови - це позови, в яких позивач вимагає у суду змінити або припинити певні правові відносини.

Наприклад:

- про поновлення на роботі особи;
- про припинення трудового договору.

Якщо позивач вимагає у суду присудження на його користь певних коштів, то він повинен у позовній заяві вказати суму позову, а також вказати, яким чином він вираховував цю суму. Це значно спростить і прискорить розгляд справи. В тих випадках, коли особа не може вказати суму, яку повинна отримати (наприклад, коли особа вимагає стягнення заборгованої заробітної плати, але не знає, скільки нараховано заробітної плати, оскільки відповідач відмовляється про це повідомити), суму позову можна не вказувати. Зазначивши ці обставини в позові та поставивши перед судом вимогу про витребування від відповідача довідки про заборговану заробітну плату, позовні вимоги в цій частині уточнюються.

УМОВИ ПОДАННЯ ПОЗОВУ

Дотримання вимог підсудності

Перед тим, як подавати позов до суду, громадянин має визначити, підсудність своєї справи - тобто з'ясувати, який суд

- Про стягнення заборгованої заробітної плати, копії наказів про прийняття та звільнення з роботи, в необхідних випадках витяг з колективного договору (розділ оплата праці), довідка про нараховану і заборговану заробітну плату, довідка про середній заробіток, розрахунок компенсаційних виплат.

- Про відшкодування моральної шкоди, завданої ушкодженням здоров'я працівнику у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків:

- акт про нещасний випадок на виробництві (форма Н-1);
- медичний висновок науково-дослідного інституту про професійне захворювання;
- акт про професійне захворювання (форма П-4);
- висновок МСЕК про ступінь втрати працездатності, необхідність у лікуванні, протезуванні, сторонньому догляді, тощо;
- довідка про розмір пенсії та виплат із Фонду соціального страхування;
- довідка про заробітну плату потерпілого;
- копія рішення комісії з питань охорони праці підприємства або комісії з питань вирішення спорів при робочих органах виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві, про відсоток зменшення одноразової допомоги;
- копії епікризів та довідок про лікування.

Визначення вимог за позовом

Дуже важливим питанням при поданні позовної заяви до суду є правильне визначення в ній вимог.

Головне, що треба врахувати в цій ситуації - це те, що позивач повинен для скорішого розв'язання справи вказувати свою вимогу не до відповідача, а до суду.

Позивачу необхідно чітко для себе визначити, що йому необхідно від суду, яке рішення повинен постановити суд по цій справі.

Необхідно врахувати, що за змістом вимоги до суду позови в цивільно-процесуальному праві поділяються на:

- позови про присудження;
- позови про визнання;

ПРИПИНЕННЯ (РОЗІРВАННЯ) ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Трудові відносини можуть припинятися за ініціативою роботодавця, працівника та згодою сторін, але незалежно від причини та виду припинення трудового договору працівнику слід бути надзвичайно пильним та уважним. Роботодавці часто користуючись необізнаністю чи неухважністю працівника, неправильно зазначають причину звільнення, що тягне несприятливі наслідки для працівника, порушують процедуру звільнення, строки розрахунку та видачі трудових книжки, тощо

Тому припиняючи трудові відносини Вам треба знати особливості процедур звільнення за різних підстав.

За згодою сторін.

Така ініціатива може виходити як від власника, так і від працівника, але зрештою потрібне взаємне волевиявлення сторін. На практиці дана підстава припинення трудового договору застосовується головним чином в тих випадках, коли сторони достроково припиняють терміновий трудовий договір. Проте законодавством не передбачено яких-небудь причин, що обмежують можливість такої угоди і при припиненні трудового договору, ув'язненого на невизначений термін. День припинення роботи визначається сторонами по взаємній згоді. При звільненні за угодою не вимагається запобігання від працівника за два тижні, як це передбачено при звільненні за власним бажанням. Як правило, угода сторін буває усною, а оформлення припинення трудового договору виробляється письмово. Власником або уповноваженим ним органом видається наказ (розпорядження), в якому вказується, що звільнення працівника вироблене за угодою сторін, із посиланням на п. 1 ст. 36 КЗпПУ

Закінчення строку трудового договору.

Закінчення строку трудового договору (пункти 2 і 3 статті 23 КЗпПУ), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення.

– на підставі закінчення терміну трудового договору можуть припинятися лише трудові договори, укладені на певний термін. Сам факт закінчення терміну обумовленої роботи не припиняє трудового договору, якщо працівник продовжує працювати. Для його припинення і тут необхідна дія однієї із сторін трудового договору (юридичний акт), що виражає її волю на припинення трудового договору. Якщо після закінчення терміну трудового договору або закінченні обумовленої роботи трудові відношення фактично продовжуються і жодна із сторін не вимагає його припинення, то договір вважається продовженим на невизначений термін (ч. 1 ст. 39 КЗпПУ).

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

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

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

– 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;

– 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.

Підставами, що унеможливають продовження роботи, слід розуміти покарання у вигляді позбавлення свободи, усунення з посади, заборона обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, виправні роботи без позбавлення волі з відбуттям покарання не за місцем роботи. Незалежно від тривалості перебування працівника під арештом звільнення

Тому особа, яка вирішить звернутись за захистом своїх прав в суд, повинна за різними категоріями справи зібрати певний пакет доказів, які необхідні для вирішення справи.

У справах:

- *Про поновлення на роботі особи, при звільненні за ініціативою роботодавця* надаються копії наказів про зарахування на роботу, переміщення, переведення, звільнення з роботи, подання роботодавця на звільнення, протокол засідання профспілкового комітету, постанову про надання (не надання) згоди на звільнення, довідку про середню заробітну плату.

- *Про поновлення на роботі особи, звільненої за скороченням чисельності або штату працівників*, до справи повинні бути додані виписки з штатного розкладу, попередження про майбутнє звільнення, документи про скорочення штату чи чисельності працівників, виробнича характеристика позивача; матеріали, що підтверджують переваги позивача про залишення на роботі, документи, що свідчать про кваліфікацію працівника та її підвищення, докази про відмову від переведення на іншу роботу чи про відсутність в адміністрації можливості перевести працівника за його згодою на іншу роботу, довідка про середній заробіток.

- *Про поновлення на роботі особи, звільненої за власним бажанням або переведеної на іншу роботу* - копії наказів про прийняття та звільнення з роботи, переміщення і переведення, довідки про середній заробіток позивача, про оклад посадової особи, якщо вона залучається до участі у справі, заяви про звільнення, доказ про відкликання заяви про звільнення за власним бажанням. Копії протоколів засідань комісії з трудових спорів і профспілкового комітету, їх рішень і постанов.

- *Про поновлення на роботі особи, звільненої за систематичне невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на неї трудовим договором чи правилами внутрішнього розпорядку*, крім перелічених вище доказів, які подаються у справах про звільнення. Необхідно витребувати документи про застосування дисциплінарного або громадського стягнення (копії наказів), а також матеріали, на підставі яких були накладені стягнення.

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

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

Збір доказів

Згідно зі ст.60 ЦПК України кожна сторона зобов'язана довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень, крім випадків, встановлених статтею 61 цього Кодексу. Докази подаються сторонами та іншими особами, які беруть участь у справі. Доказуванню підлягають обставини, які мають значення для ухвалення рішення у справі і щодо яких у сторін та інших осіб, які беруть участь у справі, виникає спір. Доказування не може ґрунтуватися на припущеннях.

Обставини, визнані сторонами та іншими особами, які беруть участь у справі, не підлягають доказуванню. Обставини, визнані судом загальновідомими, не потребують доказування

Сторони, треті особи та їхні представники за їх згодою можуть бути допитані як свідки про відомі їм обставини, що мають значення для справи.

Статтею 63-65 ЦПК України визначено, що показання свідка - це повідомлення про відомі йому обставини, які мають значення для справи. Не є доказом показання свідка, який не може назвати джерела своєї обізнаності щодо певної обставини.

Письмовими доказами є будь-які документи, акти, довідки, листування службового або особистого характеру або витяги з них, що містять відомості про обставини, які мають значення для справи. Письмові докази, як правило, подаються в оригіналі. Якщо подано копію письмового доказу, суд за клопотанням осіб, які беруть участь у справі, має право вимагати подання оригіналу.

Речовими доказами є предмети матеріального світу, що містять інформацію про обставини, які мають значення для справи. Речовими доказами є також магнітні, електронні та інші носії інформації, що містять аудіовізуальну інформацію про обставини, що мають значення для справи.

здійснюється лише після набрання вироком до законної сили. При звільненні з роботи на підставі п. 7 ст. 36 не має значення, за який злочин засуджений працівник, — зв'язано або не зв'язано воно з його роботою. Першочергове значення має вибрана судом міра покарання, що унеможливує продовження даної роботи. Копія звинувачувального вироку, що набрав чинності, направляється судом за місцем роботи. На підставі цього вироку власник або уповноважений ним орган видає наказ про звільнення. Вдень звільнення працівника по цьому пункту є останній день фактичної роботи.

В яких випадках може бути розірваний безстроковий трудовий договір, укладений на невизначений строк з ініціативи працівника?

Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган 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 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,
- а також з інших поважних причин власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

Правом на розірвання трудового договору з попередженням за два тижні наділені лише ті працівники, які уклали трудовий договір на невизначений термін. Бажання працівника звільнитися за своєю ініціативою свідчить про добровільне волевиявлення, тобто воно має бути усвідомленим, а не результатом дії з боку власника або уповноваженого ним органу (наприклад, в стані крайнього збудження, викликаного необгрунтованими вимогами власника або уповноваженого ним органу (наприклад, в стані крайнього збудження, викликаного необгрунтованими вимогами власника або уповноваженого ним органу, і тому подібне). Якщо працівник подав заяву у зв'язку з погрозами з боку власника або уповноваженого ним органу, то суд повинен визнати таке звільнення незаконним.

Розірвати трудовий договір за своєю ініціативою в порядку, може будь-який працівник незалежно від того, яку посаду він обіймає. Розірвання трудового договору, ув'язненого на невизначений термін, за ініціативою працівника може бути здійснено лише на підставі його письмової заяви. Жодні інші докази бажання працівника розірвати трудовий договір за своєю ініціативою не приймаються. Працівник не зобов'язаний викладати причини, що спонукали його подати заяву про звільнення за власним бажанням. Проте вказівку причини мають значення у випадку, якщо у працівника є право і бажання припинити трудовий договір в строк, менший двох тижнів. Так в разі наявності у працівника поважної причини власник або уповноважений ім орган зобов'язаний розірвати трудовий

РОЗДІЛ IV. СУДОВИЙ ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ

ПОЗОВНЕ ПРОВАДЖЕННЯ В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Загальні положення

Згідно зі ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення.

Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

Статтею 55 Конституції України передбачено, що права і свободи людини і громадянина захищаються судом.

Кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб.

Кожен має право звертатися за захистом своїх прав до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

Кожен має право після використання всіх національних засобів правового захисту звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна.

Кожен має право будь-якими, не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань.

(Офіційне тлумачення частини другої статті 55 див. в Рішенні Конституційного Суду N 6-зп від 25.11.97; статті 55 див. в Рішенні Конституційного Суду N 9-зп від 25.12.97).

Відповідно до ст.ст. 233, 234 КЗпП України, працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду **в тримісячний строк** з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення - **в місячний строк** з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

яким в подальшому необхідно звернутися до органу державної виконавчої служби за місцем знаходження підприємства, де разом із заявою пред'явити виконавчий лист до виконання.

З цього часу розпочинається стадія виконання рішення суду. Органи державної виконавчої служби в своїй діяльності керуються ЗУ «Про виконавче провадження» та Інструкцією про проведення виконавчих дій. Одразу необхідно звернути увагу, що виконання рішення суду про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника підлягає негайному виконанню, але негайне виконання рішення суду це не означає, що воно буде виконано одразу. Це лише деякі моменти які прискорюють виконання рішення суду, наприклад: у разі відкриття виконавчого провадження за виконавчим документом про конфіскацію майна, стягнення періодичних платежів, забезпечення позовних вимог або якщо рішення підлягає негайному виконанню добровільний строк, (до 7-днів) встановлений частиною другою статті 25 ЗУ «Про виконавче провадження» не надається.

Порядок виконання рішень зазначеної категорії передбачений ст. 76 Закону, а саме:

Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника виконується негайно. Виконання рішення вважається закінченим з дня видачі відповідного наказу або розпорядження власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, фізичною особою, фізичною особою — підприємцем, який прийняв незаконне рішення про звільнення або переведення працівника, після чого державний виконавець виносить постанову про закінчення виконавчого провадження.

У випадку невиконання власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, фізичною особою, фізичною особою — підприємцем рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника на них накладається штраф та застосовуються інші заходи, передбачені законом.

договір в строк, про яке він просить (навіть наймінімальніший термін, наприклад один день). До поважних причин відносяться: переїзд на нове місце проживання; переведення одне з подружжя в іншу місцевість; вступ в учбовий заклад; неможливість мешкання в даній місцевості; вагітність; догляд за дітьми до досягнення ним чотирнадцятилітнього віку або за дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї або інвалідом першої групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також інші причини. Власник також зобов'язаний звільнити працівника за власним бажанням в строк, який визначив сам працівник, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю або умови колективного або трудового договору по цих питаннях. Термін запобігання працівником власника або уповноваженого ним органу обчислюється з наступного дня після подачі заяви. Якщо останній день терміну доводиться на неробочий день, то вдень закінчення терміну вважається найближчий робочий день. Метою запобігання є надання можливості власникові або уповноваженому ним органу знайти заміну на місце того, що звільняється за власним бажанням. Працівник, що попередив власника або уповноважений ним орган про розірвання трудового договору, має право до закінчення терміну запобігання відкликати свою заяву, і звільнення у такому разі не провадиться, окрім випадків, якщо на його місце запрошений інший працівник, якому відповідно до закону не може бути відмовлено в укладенні трудового договору (наприклад, в порядку переведення). Якщо після закінчення встановленого терміну запобігання трудовий договір не був розірваний і працівник не наполягає на звільненні, дія трудового договору вважається продовженою на невизначений термін. В тому випадку, якщо працівник самостійно до закінчення встановленого терміну залишив роботу, то це розглядається як прогул без поважної причини. В разі невиконання власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, умов колективного і трудового договору, працівник може на свій розсуд встановити термін розірвання трудового договору.

Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника

Строковий трудовий договір (пункти 2 і 3 статті 23 КЗпПУ) підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених частиною першою статті 38 цього Кодексу.

В разі висновку працівником термінового трудового договору, у нього виникають додаткові зобов'язання порівняно до безстрокового трудового договору. Так, він повинен або пропрацювати певний термін, або виконати певну роботу. І для того, щоб терміновий трудовий договір мав практичне значення, законодавець встановив, що він може розриватися лише в певних випадках. До таких випадків відносяться:

- хвороба або інвалідність працівника, що перешкоджають продовженню ним роботи згідно з трудовим договором;
- порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору;
- інші поважні причини, передбачені ч. 1 ст. 38 КЗпПУ.

При розірванні строкового трудового договору термін попередження власникові або уповноваженому ним органу про майбутнє звільнення законом не встановлений. Трудові стосунки повинні припинити в строк, про яке просить працівник. Проте працівник не має права припинити роботу без відповідного дозволу керівника підприємства, установи або організації, оскільки це розглядається як порушення трудової дисципліни.

Відмова власника або уповноваженого ним органу в задоволенні заяви працівника про розірвання трудового договору по причинах, передбачених в цій статті може бути оскаржений в комісії з трудових спор, або безпосередньо в суді. При задоволенні вимог працівника трудовий договір вважається розірваним з моменту вступу до законної сили рішення або зазначеного в рішенні терміну, і з того часу з працівником виробляється повний розрахунок.

ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках - правонаступника) виплатити цьому працівникові заробітну плату за час вимушеного прогулу.

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. При реорганізації підприємства або при його репрофілюванні 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 зберігся його попереднє місце роботи.

При ліквідації підприємства (установи, організації) правила п. 1 ст. 40 КЗпП можуть застосовуватись і в тих випадках, коли після припинення його діяльності одночасно утворюється нове підприємство. В цих випадках працівник не вправі вимагати поновлення його на роботі на заново утвореному підприємстві, якщо він не був переведений туди в установленому порядку.

При проведенні звільнення власник або уповноважений ним орган вправі в межах однорідних професій і посад провести перестановку (перегрупування) працівників і перевести більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується, з його згоди на іншу посаду, звільнивши з неї з цих підстав менш кваліфікованого працівника. Якщо це право не використовувалось, суди не обговорюють питання про доцільність такої перестановки (перегрупування).

Після винесення позитивного рішення на користь працівника, необхідно за заявою отримати виконавчий лист з

діяльністю на строк до п'яти років, або виправними роботами на строк до двох років, або арештом на строк до шести місяців.

Особливості поновлення на роботі працівника незаконного звільненого у разі зміни в організації виробництва і праці

Доволі часто доводиться стикатися з проблемами щодо поновлення на роботі працівника незаконного звільненого у разі зміни в організації виробництва і праці, зокрема, ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. Роботодавці в ряді випадків порушують процедуру звільнення, проводять необґрунтовані реорганізації щоб позбутися небажаних працівників, тощо, а працівники чітко не усвідомлюючи яким саме чином діяти, не завжди можуть відстояти свої права.

Як слід діяти?

Відразу слід зауважити, що питання поновлення на роботі незаконно звільнених працівників вирішуються в суді. Суди під час розгляду трудових спорів, пов'язаних зі звільненням за п. 1 ст. 40 КЗпП, з'ясовують, чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема, ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, чи додержано власником або уповноваженим ним органом норм законодавства, що регулюють вивільнення працівника, які є докази щодо змін в організації виробництва і праці, про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що власник або уповноважений ним орган не мав можливості перевести працівника з його згоди на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, чи не користувався вивільнюваний працівник переважним правом на залишення на роботі та чи попереджувався він за 2 місяці про наступне вивільнення.

Коли працівника звільнено без законних підстав або з порушенням встановленого порядку, але поновити його на роботі неможливо внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, суд визнає звільнення неправильним і зобов'язує

Розірвання строкового трудового договору з ініціативи власника.

Розірвання трудового договору за ініціативою власника або уповноваженого ним органу. Трудовий договір, укладений на невизначений термін, а також строковий трудовий договір до закінчення терміну його дії можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках:

- змін в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідації, реорганізації (банкротства) або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;
- невідповідності працівника посади, що виявилася, або виконуваний роботі унаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджають продовженню даної роботи;
- 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 або суспільного стягнення;
- прогулу (у тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;
- нез'явлення на роботу протягом більше чотирьох місяців підряд унаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологам, якщо законодавством не встановлений триваліший термін збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, що втратили працездатність
- у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;
- відновлення на роботі працівника, що раніше виконував цю роботу;
- появи на роботі в нетверезому стані, в стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
- здійснення за місцем роботи розкрадання (у тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що вступив в законну силу, або постановою органу, в компетенцію

якого входить накладення адміністративного стягнення або вживання заходів суспільної дії.

Звільнення по підставах, вказаних в пунктах 1, 2 і 6, допускається, якщо неможливо перевести працівника, з його згоди, на іншу роботу.

Не допускається звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (окрім звільнення по пункту 5), а також в період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

На відміну від працівника, власник може розірвати трудовий договір, ув'язнений на невизначений термін, лише за наявності підстав, вказаних в законодавстві. Додаткові підстави, що передбачають право власника звільняти працівника, можуть бути встановлені лише контрактом.

Останнім часом в Україні дуже часто застосовується вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією (банкрутством) або перепрофілюванням підприємства, установи, організації, скороченням чисельності штату працівників. У всіх цих випадках трудовий договір може бути припинений на підставі п. 1 ст. 40 КЗпПУ лише при скороченні чисельності або штату працівників, тобто кількісних змінах в меншу сторону в складі працівників по посадах, спеціальностях, кваліфікації, професіях. У відповідності с п. 19 постанов Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових суперечок» власник або уповноважений їм орган має право в межах однорідних професій виробляти перестановку працівників і переводити більш кваліфікованих працівників, посади яких скорочені, з їх згоди, на інші посади, звільнивши з них менш кваліфікованих працівників. Якщо ж це право не було використане, суд не повинен обговорювати питання про доцільність такої перестановки.

Одним з видів змін в організації виробництва і праці є ліквідація підприємства (п. 1 ст. 40 КЗпПУ). Ліквідація — це припинення юридичної особи, як суб'єкта права, без правонаступництва. Реорганізація — це виникнення на основі дійової юридичної особи одного або декількох нових юридичних осіб, як суб'єктів права. В разі реорганізації

При розгляді справи про поновлення на роботі сторони мають право укласти мирову угоду. Але при її затвердженні суд повинен перевірити, чи не суперечить ця угода закону і чи не порушуються нею інтереси держави, права і охоронювані законом інтереси сторін. Зокрема, чи не позбавляється Ви мировою угодою заробітної плати за час вимушеного прогулу, чи не звільняє ця угода винну особу від обов'язку відшкодувати підприємству шкоду, заподіяну незаконним звільненням.

Навіть, затверджуючи мирову угоду, суд має право винести окрему ухвалу про виявлені при розгляді справи порушення закону й про усунення причин, що породжують ці порушення.

У разі визнання Вашого звільнення законним, роботодавець повинен провести з Вами повний розрахунок і видати належно оформлену трудову книжку в день звільнення. Якщо в день звільнення Ви не працювали, то кошти мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення Вами вимоги про розрахунок.

У разі невиклати з вини роботодавця належних Вам сум при відсутності спору про їхній розмір, роботодавець повинен виплатити Вам ваш середній заробіток за весь час затримки або різницю в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи по день фактичного розрахунку (Статті 47,116 та 117 КЗпП).

Важливо знати! Відповідно до статті 172 Кримінального кодексу України незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також інше грубе порушення законодавства про працю караються штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років, або виправними роботами на строк до двох років.

А ті самі дії, вчинені щодо неповнолітнього, вагітної жінки чи матері, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда караються штрафом від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною

Середньомісячна заробітна плата обчислюється, виходячи з виплат за останні 2 календарні місяці роботи, що передують місяцю Вашого звільнення з роботи.

Нарахування виплат, що обчислюються із середньої заробітної плати за останні 2 місяці роботи, провадяться шляхом множення середньоденного (годинного) заробітку на число робочих днів або годин, а у випадках, передбачених чинним законодавством, — календарних днів, що мають бути оплачені за середнім заробітком. Середньоденна (годинна) заробітна плата визначається діленням заробітної плати за фактично відпрацьовані протягом двох місяців робочі (календарні) дні на число робочих днів (годин), а у випадках, передбачених законодавством, — на число календарних днів за цей період.

У разі підвищення відповідно до актів законодавства чи за рішеннями, передбаченими в колективних договорах (угодах), тарифних ставок і посадових окладів на підприємстві в розрахунковому періоді, за який зберігається середня зарплата, заробітна плата, включаючи премії та інші виплати, що враховуються при обчисленні середньої заробітної плати за проміжок часу до підвищення, коригується на коефіцієнт їх підвищення.

У випадку зміни тарифної ставки (посадового окладу) у зв'язку з Вашим переведенням на іншу вищеоплачувану роботу (посаду), присвоєнням вищого розряду тощо таке корегування середньої заробітної плати не проводиться.

На практиці часто трапляється, що в день розгляду справи в суді роботодавець або уповноважений ним орган приймає наказ про Ваше поновлення на роботі. У такій ситуації, подальший розгляд справи залежить тільки від Ваших наступних дій. Ви маєте право заявити клопотання про закриття провадження по справі або відкладення її слухання до з'ясування дійсних намірів власника. Якщо ж не приймете жодних дій, то суд буде змушений розглянути Ваш позов по суті і в разі визнання дійсного поновлення на роботі, відмовити у задоволенні позову. Адже, сам по собі факт скасування наказу про звільнення не може слугувати підставою для припинення провадження по справі.

юридичної особи всі його права і обов'язки переходять до правонаступника. Законодавство визначає наступні 5 способів реорганізації: злиття, приєднання, розділення, виділення і перетворення.

Хоча з п. 1 ст. 40 КЗпПУ виходить, що реорганізація і перепрофілювання дають підстави власникові для розірвання трудового договору, проте це не так. При реорганізації і перепрофілюванні дія трудових договорів працівників подовжується. Це витікає з ч. 1 ст. 36 КЗпПУ. Пленум Верховного Суду України роз'яснив, що і при перепрофілюванні підприємств, установ, організацій розірвання трудового договору з працівниками допускається лише при скороченні штату або чисельності працівників (п. 19 постанов «Про практику розгляду судами трудових суперечок»). Тобто підставою для припинення трудового договору є не сама реорганізація або перепрофілювання, а наступні за ними скорочення чисельності або штату працівників.

У відповідності с п. 1 ст. 14 Закону «Про підприємства в Україні» власник або уповноважений ним орган має право визначати штат і чисельність працівників. І якщо суд розглядає суперечка про відновлення працівника на роботі, то він зобов'язаний перевірити наявність підстав для звільнення (чи мало місце скорочення штату або чисельності працівників). Проте він не може ставити питання про доцільність скорочення чисельності або штату працівників, оскільки власник, користуючись правом самостійної господарської ініціативи, має право на свій розсуд приймати такі рішення.

Розірвання трудового договору за ініціативою власника або уповноваженого ним органу можливо і при виявленні невідповідності працівника посади або виконуваній роботі унаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджають продовженню даної роботи. Невідповідністю виконуваній роботі вважається нездатність унаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я належним чином виконувати доручену роботу.

Потрібно відмітити, що підставою для розірвання трудового договору є якраз виявлена невідповідність. Якщо власник або

уповноважений ним орган, приймаючи на роботу працівника, знав, що у нього немає документа про освіту або досвіду трудової діяльності, передбачених кваліфікаційними характеристиками, то, за загальним правилом, він не може звільнити працівника по цих підставах, оскільки вони не були виявлені в процесі праці, про них власник знав спочатку. Під виявленим невідповідністю слід розуміти неякісне виконання робіт, неналежне виконання трудових обов'язків унаслідок недостатньої кваліфікації.

Для виконання окремих видів робіт законодавством передбачена обов'язкова наявність документа про освіту і привласнення кваліфікації, про проходження перевірки знань, про допуск до роботи і тому подібне (наприклад, адвоката, водія, лікарки). У таких випадках відсутність у працівника документа про освіту служить підставою для звільнення по мотиву невідповідності посади.

Невідповідність посади або виконуваних робіт унаслідок недостатньої кваліфікації може бути підставою для звільнення певного працівника лише тоді, коли власник або уповноважений їм орган має фактичні докази того, що саме тому він не може належним чином виконувати покладені на нього обов'язки, і якщо працівника, з його згоди, не можна перекласти на іншу роботу.

Одним з ефективних способів перевірки відповідності працівників посаді або виконуваних робіт є періодична атестація. Керівник підприємства на підставі вирішення атестаційної комісії має право перевести працівника, який за результатами атестації визнаний не відповідним посаді, з його згоди, на іншу роботу. Якщо переведення неможливе, то керівник в строк не більше двох місяців з дня атестації може розірвати трудовий договір з працівником по п. 2 ст. 40 КЗпПУ.

У відповідності з п. 21 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових суперечок» висновки атестаційної комісії носять рекомендаційний характер і підлягають оцінці в сукупності з іншими доказами у справі.

Розірвання трудового договору унаслідок незадовільного стану здоров'я, як правило, допускається лише при стійкій втраті працездатності. Часткова її втрата сама по собі не може бути підставою для звільнення по невідповідності посади або виконуваних робіт, якщо працівник виконує належним чином свої

заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу. (Частина друга статті 235 КЗпП).

Якщо суд прийме рішення про поновлення Вас на роботі й оплату вимушеного прогулу, то воно підлягає негайному виконанню. Копія цього рішення повинна видатися Вам одразу, після прийняття судом рішення для пред'явлення його роботодавцю, який зобов'язаний видати наказ про Ваше поновлення на роботі й оплатити вимушений прогул. Якщо роботодавець відмовляється видати відповідний наказ і допустити Вас до роботи з наступного дня після винесення рішення, то, зазвичай, проводиться примусове виконання рішення суду за допомогою державного виконавця.

Поновлення на роботі за рішенням суду супроводжується прийняттям наказу про Ваше поновлення на роботі та внесенням змін до трудової книжки відповідно до пункту 2.10 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників. Зокрема, визнається недійсним запис, зроблений відповідно до наказу, визнаного судом незаконним (наприклад, пишеться: "Запис за таким-то номером є недійсним, поновлений на попередній роботі"). Виконання рішення вважається завершеним з моменту фактичного допущення працівника до виконання попередніх обов'язків на підставі відповідного акта органу, що прийняв незаконне рішення про звільнення працівника (частина перша статті 76 Закону "Про виконавче провадження").

При цьому, моментом, з якого Вас слід уважати поновленим на роботі, є день видання наказу про звільнення, а не день винесення судом рішення. А це означає, що весь час вимушеного прогулу зараховується до трудового стажу і за весь цей час на Вашу користь стягується заробітна плата.

У разі невиконання власником або уповноваженим ним органом (посадовою особою) рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника державний виконавець застосовує до них штрафні санкції та інші заходи, передбачені законом про виконавче провадження.

час виконання нижчеоплачуваної роботи. У разі пропуску цього строку з поважних причин (наприклад, хвороби), суд може ці строки поновити (стаття 234 КЗпП).

Також у судовому порядку Ви можете вимагати відшкодування моральної шкоди у разі, якщо порушення Ваших законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від Вас додаткових зусиль для організації свого життя (стаття 237¹ КЗпП).

Потрібно пам'ятати, що суд не може змінити підстави розірвання трудового договору чи скасувати накази роботодавця, проте може визнати звільнення незаконним і зобов'язати керівника підприємства поновити Вас на роботі.

Якщо формулювання причини звільнення є неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі, суд зобов'язаний змінити формулювання у відповідності до закону. Якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, суд одночасно приймає рішення про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

У разі затримки видачі трудової книжки з вини роботодавця працівникові також виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу, оскільки це перешкоджає подальшому працевлаштуванню.

Згідно статті 157 Цивільного процесуального кодексу суд розглядає справи про поновлення на роботі протягом розумного строку, але не більше одного місяця. У виняткових випадках, за клопотанням сторони, з урахуванням особливостей розгляду справи, суд ухвалою може продовжити термін її розгляду, але не більше як на один місяць.

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

трудові обов'язки і дана робота за станом здоров'я йому не протипоказана.

Виведення власника або уповноваженого ним органу про невідповідність виконуваній роботі повинен ґрунтуватися на таких об'єктивних даних, як висновок лікарсько-консультаційної комісії (ЛКК) або медико-соціальної експертної комісії (МСЕК).

Звільнення за станом здоров'я допускається лише в тому випадку, якщо власник або уповноважений ним орган не можуть забезпечити такого працівника легшою роботою (ч. 2 ст. 40 і ст. 170 Кодексу законів про працю).

Пункт 3 ст. 40 КЗпПУ надає власникові можливість розірвати трудовий договір в разі систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до нього раніше застосовувалися заходи дисциплінарного або суспільного стягнення.

Таке звільнення виробляється за певних умов:

1) працівник не виконує або неналежним чином виконує свої трудові обов'язки, витікаючі з трудового договору, правил внутрішнього трудового розпорядку;

2) невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків здійснене без поважних причин (умисне або по необережності);

3) невиконання або неналежного виконання має бути систематичним. Що систематично порушують трудову дисципліну признаються працівники, що мали дисциплінарне або суспільне стягнення за порушення трудової дисципліни і порушили її знову протягом року з дня вживання стягнення за перше порушення. Дисциплінарні і суспільні стягнення погашаються, якщо протягом року після їх вживання працівник не порушив дисципліну знову (ст. 151 КЗпПУ);

4) накладення дисциплінарного стягнення допускається лише протягом місяця з моменту виявлення провини. Ст. 147 КЗпПУ України передбачає лише одне дисциплінарне стягнення — вимова, — значення, що має, для звільнення по п. 3 ст. 40 КЗпПУ України. Проте законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників і інші дисциплінарні стягнення.

Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийому на роботу (обрання, твердження і призначення на посаду) даного працівника. На працівників, що несуть дисциплінарну відповідальність по статутах, положеннях і інших актах законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також вищестоящими органами. Працівники, що обіймають виборні посади, можуть бути звільнені лише за рішенням органу, що вибрав їх.

До прийняття дисциплінарного стягнення власник або уповноважений їм орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення. При обранні вигляду стягнення власник або уповноважений їм орган повинен враховувати міру тягара досконалої провини і заподіяну ним шкоду, обставини, при яких здійснена провина, і попередню роботу працівника. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку в триденний термін. Для розірвання трудового договору по п. 1 ст. 40 КЗпП України потрібний попередня згода профспілкового органу.

Звільнення за прогул без поважних причин передбачено п. 4 ст. 40 КЗпП. Під прогулом слід розуміти відсутність працівника без поважних причин на роботі протягом всього дня, а також більше трьох годин підряд або сумарно протягом робочого дня.

Якщо йдеться про прогулі, то мається на увазі відсутність працівника не на робочому місці, а на роботі. Якщо ж працівник знаходиться на території підприємства, але відсутній на робочому місці, то це не прогул, а порушення правил трудової дисципліни. Законодавство не встановлює якого-небудь загального переліку поважних причин відсутності на роботі, тому це питання вирішується безпосередньо власником або уповноваженим ним органом у кожному окремому випадку, виходячи з конкретних ситуацій. Зрозуміло, що це мають бути істотні обставини, які перешкоджають явці на роботу і не можуть бути усунені самим працівником. Безперечно, що стихійне лихо, хвороба працівника, догляд за хворим членом сім'ї, нерегулярна робота транспорту (аварії, запізнення і так далі), виконання громадянського обов'язку і

ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ

Сучасні реалії, особливо всесвітня фінансова криза, спричинили хвилю масових скорочень та переведень які часто супроводжуються чисельними порушеннями прав працівників. Особливо це стосується звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП (у зв'язку зі зміни в організації виробництва і праці, зокрема, ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, установи, організації, скороченням чисельності або штату працівників). Ряд порушень прав працівників у цій сфері пов'язано з недотриманням двомісячного терміну попередження про звільнення, невиплата передбаченої законодавством відхідної допомоги, або примушуванням працівників до звільнення за власним бажанням, що значно простіше для роботодавця і вкрай не вигідно для працівника. Для того щоб вберегтися від подібних проблем потрібно знати процедуру звільнення (переведення) та слідкувати за її дотриманням.

Отже, якщо Ви вважаєте, що Ваше звільнення з роботи, незалежно від підстав припинення трудового договору або переведення на іншу роботу, є незаконним, то Ви можете:

1. Звернутися до особи, яка порушила Ваші права, з вимогою добровільно поновити Вас на попередньому місці роботи. Одночасно можна звернутися до Прокуратури зі скаргою щодо порушення Ваших трудових прав та до відповідної територіальної державної інспекції праці для проведення перевірки додержання законодавства про працю на Вашому підприємстві. У випадку виявлення порушень законодавства про працю, інспектор виносить роботодавцю припис про усунення відповідних порушень, а щодо посадової особи-порушника, складається та передається на розгляд суду протокол про притягнення її до адміністративної відповідальності.

2. Якщо це не допомогло, протягом одного місяця з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки на основі статей 232 та 235 Кодексу законів про працю (КЗпП), звертайтеся до суду з позовом про поновлення на роботі й оплату за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за

Звільнити працівника у зв'язку з наявністю суду, що вступив в законну силу вироку, можна лише у випадку, якщо працівник засуджений до покарання, яке не унеможливує продовження даної роботи. Якщо ж працівник засуджений до покарання, що унеможливує продовження даної роботи, то трудовий договір припиняється по п. 7 ст. 36 КЗпП України.

Звільнення у зв'язку з розкраданням за місцем роботи виробляється не пізнішим за один місяць з дня набирання чинності вироку, постанови або вирішення компетентного органу, не рахуючи часу знаходження у відпустці і звільнення від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю. Для припинення трудового договору по п. 8 ст. 40 КЗпПУ попередня згода профспілкового органу не потрібна.

Частина друга ст. 40 КЗпПУ допускає звільнення по підставах, передбачених пунктами 1, 2 і 6 ст. 41) КЗпПУ, лише у випадку, якщо працівника неможливо перекласти з його згоди, на іншу роботу. В першу чергу, власник або уповноважений їм орган повинен запропонувати працівникові роботу, відповідну роду його діяльності, і лише при її відсутності може бути запропонована інша робота.

Якщо судом буде встановлено, що у власника або уповноваженого ним органу була можливість здійснити переведення і працівник не заперечувало, то звільнений підлягає відновленню на роботі.

Відповідно до частини третьої ст. 40 КЗпПУ не допускається звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності. Проте, якщо така тимчасова непрацездатність триває більше 4 місяців, то вищезгадане правило не діє. Також не може бути звільнений працівник в період перебування у відпустці. Під відпусткою тут розуміються всі види відпусток (щорічний, творчий і тому подібне).

В разі повної ліквідації підприємства, установи організації працівник може бути звільнений як в період тимчасової непрацездатності, так і в період перебування у відпустці.

так далі — причини шанобливі. Кожна з них має бути підтверджена відповідними документами (довідками) або свідченнями свідків.

Не вважається прогулом відмова від роботи, на яку працівник був переведений власником або уповноваженим ним органом з порушенням трудового законодавства. Не допускається звільнення після закінчення одного місяця з дня виявлення прогулу і пізніше за шість місяців з дня його здійснення. Якщо за прогул на працівника вже було накладено стягнення, то його звільнення за цей прогул не допускається. Для звільнення за прогул потрібна попередня згода профспілкового органу (ст. 43 КЗпП України), а для виборних працівників ще і вирішення органу, що їх вибрав.

Нез'явлення на роботу більше чотирьох місяців підряд унаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологам, також є підставою для розірвання трудового договору (п. 5 ст. 40 КЗпПУ).

Підставою для розірвання трудового договору є лише безперервна непрацездатність, що продовжується протягом чотирьох місяців підряд. Підсумовування окремих періодів хвороби, що чергувалися з виходом на роботу, не допускається.

Працівник не може бути звільнений в тому випадку, якщо він вже вивунав і приступив до виконання своїх обов'язків, хоча до цього тимчасова непрацездатність тривала понад чотири місяці.

За хворими туберкульозом робоче місце зберігається протягом 12 місяців, а за працівниками, що отримали трудове каліцтво або професійне захворювання, місце (посада) зберігається на весь час відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

Звільнення по п. 5 ст. 40 вимагає обов'язкової попередньої згоди профспілкового органу. Як і по інших підставах, звільнення по вказаному пункту є лише правом власника або уповноваженого ним органу, а не обов'язком. Тому, якщо невихід по хворобі цього працівника не порушує нормального ходу роботи виробництва, то практика йде по тій дорозі, що

звільнити його у зв'язку з відсутністю більше чотирьох місяців підряд не можна.

Пункт 6 ст. 40 КЗпПУ передбачає звільнення працівника в разі відновлення на роботі в передбаченому законом порядку працівника, що раніше виконував цю роботу. Розірвання трудового договору по цій підставі може мати місце: в разі відновлення раніше звільненого працівника на колишню роботу за рішенням суду, комісії з трудових спор або самим власником; в разі повернення на роботу особи, покликаної на військову службу і звільненої в запас не пізніше за три місяці з дня призову, не рахуючи часу, необхідного для проїзду до місця проживання - повернення реабілітованих.

Громадянин, звільнений з роботи у зв'язку з незаконним засудженням, має бути відновлений на попередній роботі на підставі ст. 6 Закону «Про порядок відшкодування збитку, заподіяного громадянину незаконними діями органів дізнання, попереднього слідства, прокуратури і суду». Верховний Суд України вважає за неможливе відновлення працівника не лише в разі ліквідації підприємства, установи, скорочення посади, а і за наявності інших причин, які перешкоджають відновленню працівника, наприклад заняття посади працівником, який не може бути звільнений. У такому разі суд відповідає відмовою в позові про відновлення на роботі, а працевлаштування здійснюється державною службою зайнятості.

Якщо такий громадянин звернувся в державну службу зайнятості не пізніше тримісячного терміну з моменту набирання чинності виправдального вироку або винесення постанови (визначення) про припинення кримінальної справи за відсутністю події злочину, відсутністю в діянні складу злочину або не доведеністю участі звинуваченого в здійсненні злочину, то йому в місячний термін надається відповідна робота.

Пункт 6 ст. 40 КЗпПУ не застосовується, якщо йдеться про поверненні раніше вибулого працівника на своє місце роботи. Йому надається колишня або рівноцінна робота, але не колишнє робоче місце. Звільнення по цій підставі допускається, якщо працівника неможливо з його згоди перекласти на іншу роботу.

Пункт 7 ст.40 КЗпПУ передбачає така підстава звільнення, як поява працівника на роботі в нетверезому стані, в стані наркотичного або токсичного сп'яніння. Поява працівника на роботі в нетверезому стані, в стані наркотичного або токсичного сп'яніння є підставою для звільнення незалежно від того, коли це мало місце, — на початку, в середині, або в кінці робочого дня.

Такий стан працівника може бути підтверджене як медичним висновком, так і іншими видами доказів, допустимими з точки зору цивільно-процесуального законодавства. Це можуть бути акти в довільній формі, в яких наголошуються зовнішні ознаки нетверезого стану (різкий запах алкоголю, незв'язна, нечітка мова і тому подібне). Бажано, щоб такий акт підписало декілька свідків. Це може бути власне визнання працівника письмово.

Підставою для звільнення працівника є поява працівника в нетверезому стані, в стані наркотичного або токсичного сп'яніння на робочому місці в робочий час. Не може бути підставою для звільнення працівника поява в нетверезому перебуванні на робочому місці у вільний від роботи час, у вихідний день, під час відпустки і тому подібне.

Але для працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність по статутах про дисципліну (підприємства зв'язку, залізничного транспорту та інші), порушенням трудової дисципліни вважається також поява в нетверезому перебуванні, стані наркотичного або токсичного сп'яніння не лише безпосередньо на своєму робочому місці, але і на території підприємства і в не робочий час. Слід також мати на увазі, що для працівників, робочий день яких не нормований, час знаходження на роботі понад встановленій загальній тривалості є робочим.

Пункт 8 ст. 40 КЗпПУ застосовується в разі здійснення за місцем роботи крадіжки майна власника. Звільнення по вказаному пункту можливо за наявності одночасно двох умов:

- 1) розкрадання здійснене за місцем роботи працівника;
- 2) розкрадання встановлене вироком суду, що вступив в законну силу, або постановою органу, в компетенцію якого входить накладення адміністративного стягнення або вживання заходів суспільного стягнення.