***Конституція України гарантує право кожного громадянина на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, гарантує рівні можливості у виборі роду трудової діяльності та захист від незаконного звільнення.***

Засобом реалізації права на працю, що гарантовано Конституцією України є трудовий договір, який укладається між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов’язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник або уповноважений ним орган, фізична особа зобов’язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Трудовий договір може бути укладено, як в усній так і письмовій формі, і як правило, оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу.

Слід зазначити, що трудовий договір буде вважатись укладеним і тоді, коли наказу чи розпорядження не було видано, але працівника фактично було допущено до роботи.

При звільненні працівника власник видає наказ чи розпорядження, у якому причина звільнення повинна провадитись у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства і з посиланням на відповідну статтю, пункт закону.

Питання розірвання трудового договору регулюються Кодексом законів про працю України, зокрема, статтями 36, 37, 38, 39, 40, 41.

Трудовий договір може бути розірвано як з ініціативи працівника так і з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

**Стаття 36 КЗпП визначає такі підстави припинення трудового договору:**

**1) *Угода сторін*.**

Припинення трудового договору за цією підставою можливе при досягненні згоди між власником та працівником про припинення трудового договору за згодою сторін.

У такому випадку договір припиняється в строк, визначений сторонами. Анулювання такої домовленості може мати місце лише при взаємній згоді про це власника і працівника.

**2) *Закінчення строку, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення*.**

Розірвання трудового договору за цією підставою можливо за умови якщо з працівником було укладено строковий трудовий договір.

Слід зазначити, що строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами, тому у разі недотримання цих вимог трудовий договір укладений на визначений строк може бути визнано недійсним у частині визначення строку.

Припинення трудового договору після закінчення строку не вимагає заяви або якогось іншого волевиявлення працівника. Свою волю на укладення строкового договору він уже виявив, коли подавав заяву про прийняття на роботу за строковим трудовим договором. У цей же час він виразив і волю на припинення такого трудового договору після закінчення строку, на який він був укладений, у зв’язку з цим, власник не зобов’язаний попереджати чи інформувати працівника про майбутнє звільнення.

Якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк. Також у разі, коли трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23 КЗпП (коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника), вважаються такими, що укладені на невизначений строк.

**3) *Призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу*.**

Для припинення трудового договору за цією підставою працівнику необхідно буде надати власнику або уповноваженому ним органу підтверджуючі документи про призов на військову службу чи альтернативну службу, а саме повістку військкомату чи відповідно направлення на проходження альтернативної служби.

**4) *Розірвання трудового договору з ініціативи працівника; з ініціативи власника або уповноваженого ним органу або на вимогу профспілкового, чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу.***

При оформленні звільнення на цей пункт, як правило не посилаються, оскільки є спеціальні норми (статті 38, 39, 40, 41, 45 КЗпП), що дозволяють суб’єктам розірвати трудовий договір.

**Доцільно зазначити, що статтею 38 КЗпП передбачено умови розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника**.

Так, згідно з цією статтею Кзпп працівнику надано право розірвати трудовий договір з власної ініціативи, попередивши про це власника 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 повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник, тобто двотижневий строк може бути скорочено на розсуд працівника.

Крім того, працівнику надано право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

Проте, власник не вправі звільнити працівника раніше двох тижнів, якщо працівник про це не просить.

Слід зазначити, що у разі, якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник не вправі звільнити його за поданою раніше заявою. В таких випадках дія трудового договору вважається продовженою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

**Стаття 39** КЗпП також, надає можливість працівнику вимагати розірвання строкового трудового договору достроково, в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, зазначених статтею 38 КЗпП.

**Статтею 40 КЗпП передбачені випадки за настання яких трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності, може бути розірвано з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, а саме:**

- у *разі змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників*.

Звільнення за цією підставою у разі реорганізації підприємства або при його перепрофілюванні може мати місце, якщо це супроводжується скороченням чисельності або штату працівників, змінами у їх складі за посадами, спеціальністю, кваліфікацією, професіями.

В усіх випадках звільнення за цим пунктом провадиться з наданням гарантій, пільг і компенсацій, передбачених законодавством про працю.

Так, про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

Одночасно з попередженням про звільнення у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці власник повинен запропонувати працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації. При відсутності роботи, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві працівник може звернутись за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. Водночас власник зобов’язаний повідомити державну службу зайнятості про наступне вивільнення працівника із зазначенням його професії, спеціальності, кваліфікації та розміру оплати праці.

*У разі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров’я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов’язків вимагає доступу до державної таємниці.*

За цією підставою може бути правильним звільнення в тому разі, якщо встановлено, що воно проведено на підставі фактичних даних, які підтверджують, що внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров’я (стійкого зниження працездатності) працівник не може належно виконувати покладені на нього трудові обов’язки чи їх виконання протипоказано за станом здоров’я або небезпечне для членів трудового колективу чи громадян, яких він обслуговує, і неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Не можна визнати законним звільнення з цих підстав лише з мотивів відсутності спеціальної освіти, якщо відповідно до чинного законодавства наявність її не є обов’язковою умовою виконання роботи, обумовленої трудовим договором. Проте у випадках, коли згідно з законодавством виконання певної роботи допускається після надання в установленому порядку спеціального права (водії автомобільного транспорту тощо), позбавлення цього права може бути підставою для звільнення за цією підставою.

*У разі 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 чи громадського стягнення*.

У таких випадках враховуються ті заходи дисциплінарного стягнення, які встановлені чинним законодавством і не втратили юридичної сили за давністю або зняті достроково, і ті громадські стягнення, які застосовані до працівника за порушення трудової дисципліни у відповідності до положення або статуту, що визначає діяльність громадської організації, і з дня накладення яких до видання наказу про звільнення минуло не більше одного року.

*У разі прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин*.

Прогулом може вважатись відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин (наприклад, у зв’язку з поміщенням до медвитверезника, самовільне використання без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов’язаний пропрацювати за призначенням після закінчення навчального закладу).

Для звільнення за цією підставою не обов’язково, щоб працівник був відсутній на роботі більше трьох годин підряд, проте важливо мати докази, які підтверджують відсутність його на роботі, без поважної причини, більше трьох годин протягом робочого дня.

Не може вважатись прогулом відсутність працівника у разі його непрацездатності, у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу, якщо вона протипоказана йому за станом здоров‘я, або переведення є незаконним з інших причин, поважними причинами відсутності на роботі можуть бути і причини сімейно-побутового характеру.

- *У разі нез’явлення на роботі протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв’язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.*

Вихід на роботу хоча б на один день перериває чотиримісячний строк, і надалі, чотиримісячний строк повинен обчислюватись знову.

Слід зазначити, що відповідно до статті 25 Закону України „Про захист населення від інфекційних хвороб” особам працездатного віку, в яких уперше виявлено захворювання на туберкульоз або стався його рецидив, листок непрацездатності для проведення безперервного курсу лікування та оздоровлення може видаватися на строк до 10 місяців. За такими особами протягом цього строку зберігається місце роботи, тобто, до зазначених осіб не може застосовуватись термін 4 місяці.

- *У разі поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (посаду).*

При цьому, розірвання трудового договору за цією підставою допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

- *У разі появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп’яніння*.

З цих підстав може бути звільнено з роботи працівника за появу на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп’яніння в будь-який час робочого дня.

Нетверезий стан працівника або наркотичне чи токсичне сп’яніння можуть бути підтверджені як медичним висновком, так і іншими видами доказів.

- *Вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.*

Власник або уповноважений ним орган вправі розірвати трудовий договір з підстав вчинення працівником за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу, незалежно від того, чи застосовувались до працівника раніше заходи дисциплінарного або громадського стягнення, в робочий чи неробочий час вчинене розкрадання.

Крім підстав, передбачених статтею 40 КЗпП, трудовий договір з ініціативи власника може бути розірваний також з окремими категоріями працівників у разі настання додаткових підстав передбачених **статтею 41 КЗпП**.

Такими додатковими підставами є одноразове грубе порушення трудових обов’язків керівником підприємства, установи, організації, його заступниками, головним бухгалтером підприємства, його заступниками, а також службовими особами митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службовими особами державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами (пункт 1 статті 41 КЗпП); винні дії керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати (пункт 1-1 статті 41КЗпП); винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір’я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу (пункт 2 статі 41 КЗпП); вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи (пункт 3 статі 41 КЗпП).

Слід пам’ятати, що не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім випадку нез’явлення на роботі протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

**5) *Переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду*.**

Для звільнення за цією підставою необхідно подання власника, куди працівник переводиться, яке повинно містити, як правило строки протягом якого він просить звільнити працівника і протягом якого зобов’язується прийняти працівника на роботу, а також заява працівника на ім’я власника з якого він звільняється, оскільки потрібна його згода на припинення трудового договору в порядку переведення на інше підприємство, установу організацію.

Звільнення у зв’язку з переходом на виборну посаду можливе при поданні рішення відповідного органу про обрання працівника на виборну посаду.

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

Слід зазначити, що власнику необхідно мати докази відмови працівника від продовження роботи у зв’язку із змінами істотних умов праці, як правило, це письмове повідомлення власника про майбутню зміну істотних умов праці з розпискою або письмовою заявою працівника про відмову від продовження роботи у зв’язку із змінами істотних умов праці.

Звільнення за цією підставою може бути визнане обгрунтованим, якщо зміна істотних умов праці при провадженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою викликана змінами в організації виробництва і праці (раціоналізацією робочих місць, введенням нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадженням передових методів, технологій тощо).

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

З цих підстав трудовий договір припиняється після набрання законної сили вироком, який виключає можливість продовження даної роботи, (це можуть бути вироки, якими призначено покарання у вигляді позбавлення волі, виправних робіт без позбавлення волі з відбуванням покарання не за місцем роботи, звільнення з посади, заборони займати певні посади або займатися певною діяльністю).

Працівника не може бути звільнено з цієї підстави, якщо він визнаний таким, що відбув покарання у зв’язку зі знаходженням під вартою до набрання вироком законної сили.

Оскільки підставою для припинення трудового договору є саме набрання законної сили вироком суду, а копія вироку суду власникові не направляється, для припинення трудового договору власник повинен сам зробити запит до суду щоб отримати документальне підтвердження інформації а потім видавати відповідний наказ.

**8) *Підстави, передбачені контрактом*.**

Слід зазначити, що особливою формою трудового договору є контракт, в якому можуть встановлюватися угодою сторін, зокрема, строк його дії, умови розірвання договору, в тому числі дострокового.

На підставі цієї норми припиняється трудовий договір при наявності умов, визначених сторонами в контракті для його розірвання.

При звільнення з підстав передбачених контрактом, посилання варто робити на пункт 8 статті 36 КЗпП, а у формулюванні звільнення вказати і підставу передбачену контрактом.

Оскільки на працівників, з якими укладено контракт, поширюється законодавство про працю, що регулює відносини по трудовому договору, за винятком, встановленим для цієї форми трудового договору, їх трудовий договір може бути припинено й з інших підстав, передбачених законодавством.

Крім вищезазначених підстав, трудовий договір припиняється також у випадку направлення працівника за постановою суду до лікувально-трудового профілакторію (**стаття 37 КЗпП**).

Підставою для розірвання трудового договору за цією підставою є направлення працівника до лікувально-трудового профілакторію, спеціалізованих лікувальних закладів органів охорони здоров‘я, а неповнолітніх – до спеціалізованих лікувально-виховних закладів.

Разом з цим доцільно зазначити, що Конституція України гарантує кожному громадянину на звернення до суду за вирішенням порушених прав, тому у разі незаконного звільнення працівник має право звернутися до суду з метою захисту своїх прав.