**Тема практичного заняття № 4**

**Припинення трудового договору**

***Методичні вказівки до практичних занять***

**ЗАНЯТТЯ 1**

**Теоретичні запитання**

1. Поняття, умови та підстави припинення трудового договору.
2. Класифікація підстав припинення трудового договору.
3. Події, як підстави припинення трудового договору.
4. Дії, як підстави припинення трудового договору.
5. Припинення трудового договору за наявності або відсутності взаємного волевиявлення сторін трудового договору.
6. Розірвання трудового договору за ініціативою працівника.

**Запитання для самоконтролю**

1. Порівняйте терміни: «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору», «звільнення з роботи», «вивільнення працівників», «припинення трудових правовідносин».
2. Чи справджується договірний принцип «рівності сторін» у частині розірвання трудового договору?
3. Який би найбільш оптимальний варіант класифікації підстав припинення трудового договору ви могли б запропонувати Верховній Раді України під час кодифікації трудового законодавства?
4. Упродовж якого терміну повинен бути прийнятий працівник на нову роботу при звільненні його у зв’язку із переведенням до іншого роботодавця?
5. Чи можна припинити трудовий договір за п. 1 ст. 36 КЗпП України на основі усної домовленості сторін?
6. Назвіть відмінності припинення трудового договору за угодою сторін та розірвання його за ініціативою працівника.
7. Чи можуть умови контракту погіршувати становище працівника, порівняно із законодавством?
8. Чи зобов’язаний роботодавець доводити вину у діях працівника, якщо має намір звільнити його з підстав, передбачених контрактом?
9. Чи потрібно дотримуватися процедури притягнення до дисциплінарної відповідальності у разі звільнення працівника за порушення умов контракту?
10. Якщо контракт діє до 27 червня 2020 року, то якою буде дата останнього дня його чинності?
11. При звільненні за ст. 38 КЗпП України керівник підприємства заяви від працівника не бере без візи безпосереднього начальника, а останній відмовляється її підписувати. Як діяти?
12. Чи потрібно працівнику мати докази направлення роботодавцю заяви про звільнення за власним бажанням?
13. Порівняйте редакції ч. 2 ст. 38 і ч. 3 п. 12 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 9. Чи правильно, на Вашу думку, Верховний Суд України тлумачить закон?
14. Чи вправі працівник розірвати строковий трудовий дого­вір за власним бажанням, без поважних причин?
15. Чи можливе звільнення посадової особи (з якою укладений контракт) на підставі ч.1 ст.38 КЗпП України (розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника)?
16. Чи може роботодавець звільнити працівника до завершення двотижневого терміну попередження за ст. 38 КЗпП України?
17. Чи можна в колективному договорі передбачити поважні причини для розірвання трудового договору за статтями 38, 39 КЗпП України? Якщо так, то наведіть приклади таких причин.
18. У який спосіб директор товариства, єдиний учасник якого помер, може реалізувати своє право на розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, згідно зі ст. 38 КЗпП?
19. Якщо загальні збори учасників товариства заяву про звільнення за власним бажанням з посади директора ТОВ не розглянули і питання про припинення трудових відносин не вирішили, то який спосіб захисту буде найбільш дієвим для працівника?
20. Назвіть підставу для припинення трудового договору у разі відмови від укладання контракту художнім та артистичним персоналом державних та комунальних закладів культури?

**Розв’язати задачі**

**1**. На сесії Львівської міської ради 1 серпня 2020 року ухвалили рішення ліквідувати ЛКП «Чотири лапи» та створити у недалекому майбутньому нове комунальне підприємство аналогічного профілю роботи. Усі працівники ЛКП «Чотири лапи» були попереджені про його ліквідацію за два місяці та отримали запевнення міського голови Львова про наступне працевлаштування на комунальне підприємство, яке буде створено через 1 місяць. Керуючись публічними запевненнями міського голови, керівник ЛКП «Чотири лапи» 12 жовтня 2020 року видав накази про припинення трудового договору з працівниками ЛКП «Чотири лапи» за п. 5 ст. 36 КЗпП України. І лише інженер Василь Приблудний, який у той час перебував на лікарняному, звільнений не був.

Повернувшись на роботу 20 жовтня 2020 року Василь Приблудний очікував отримати наказ про звільнення та трудову книжку. Однак, керівник ЛКП відмовив йому у видачі цих документів, адже на той час на підприємстві уже працювала ліквідаційна комісія і відповідні звернення треба адресувати їй.

Голова ліквідаційної комісії, після звернення Василя Приблудного, видав наказ про припинення трудового договору за п. 6 ст. 36 КЗпП України та відповідно оформив трудову книжку Приблудного. Вважаючи, що підставою звільнення має бути п.5 ст. 36 КЗпП України, Василь Приблудний вимагав у голови ліквідаційної комісії змінити причину звільнення. Голова ліквідаційної комісії не заперечував, однак вимагав, щоб йому назвали підприємство до якого здійснюється переведення. Оскільки Василь Приблудний не зміг надати відповідну інформацію, то зміни до наказу та трудової книжки внесені не були.

1 листопада 2020 року, у зв’язку із створенням ЛКП «Сірко», усі колишні працівники ЛКП «Чотири лапи», крім Василя Приблудного, були працевлаштовані на новостворене підприємство за переведенням. Відмову працевлаштувати Василя Приблудного керівник ЛКП «Сірко» обґрунтовував тим, що підставою припинення трудового договору з ним є п. 6 ст. 36, а не п. 5 ст. 36 КЗпП України, як у решти працівників. Однак, він запропонував Приблудному написати заяву на вакантну посаду охоронця в ЛКП «Сірко».

* Проаналізуйте ситуацію.
* Виступіть у ролі правового консультанта та порадьте Василю Приблудному найбільш вигідний для нього варіант вирішення цієї ситуації.

**2**. Степан Пекар з 1 лютого 2014 року працював директором ТзОВ «Комон». Підприємство з 2020 року діє відповідно до статуту, яким передбачено, що директор несе повну матеріальну відповідальність за свої дії, та має право скликати загальні збори учасників у разі виявлення обставин, які загрожують платоспроможності підприємства. Засновником і єдиним учасником цього товариства є Микола Мажор.

8 вересня 2020 року між учасником та директором товариства виник конфлікт, в ході якого Мажор звинуватив Пекара у розголошенні комерційної таємниці товариства, а саме відомостей про розмір заробітної плати працівників товариства. Крім цього, Мажор вилучив у Пекара печатку товариства.

9 вересня 2020 Пекар намагався вручити Мажору заяву про звільнення за власним бажанням, проте йому це не вдалось. 20 вересня 2020 року Пекар направив Мажору листа засобами поштового зв’язку за адресою його реєстрації, до якого долучив заяву про звільнення. У заяві вказав, що причиною для звільнення послугувало бажання займатись самостійною підприємницькою діяльністю та втрата довірливих стосунків із засновником товариства. Вважаючи ці підстави поважними, Пекар просив звільнити його наступного дня, після отримання вказаної заяви. Вказаний лист не був вручений поштовим оператором (не був доставлений адресату), про що стало відомо 20 жовтня 2020.

1 листопада 2020 року Пекар підписав наказ ТзОВ «Комон» про звільнення себе з посади директора. І крім цього, 9 листопада 2020 року він звернувся до суду з позовною заявою до ТзОВ «Комон» про визнання трудових відносин припиненими та про зобов’язання внесення запису до трудової книжки про припинення трудових відносин.

22 листопада 2020 на адресу суду надійшло заперечення на позовну заяву, підписане від імені відповідача його засновником – Миколою Мажором. Останній вважав претензії необґрунтованими з огляду на те, що процедура звільнення з посади директора не була дотримана, оскільки загальні збори учасників не скликались, а засновнику товариства не було нічого відомо про намір директора товариства звільнитись. Крім цього, Микола Мажор наголошував, що вказані у заяві про звільнення причини не зазначені як поважні у КЗпП. Тай зрештою він мав намір звільнити Пекара за розголошення останнім комерційної таємниці товариства. Степан Пекар також не передав довірені йому матеріальні цінності, а тому звільнити його поки не має можливості.

* Проаналізуйте ситуацію.
* Представте правові позиції сторін у суді.

**3**. У серпні 2015 р. Івана Бровара, який був обраний головою первинної профспілкової організації ТзОВ «Промінь» мобілізували до війська. Там, у складі 91 бригади, він обороняв гарячі точки Луганщини. Після повернення додому, він дізнався, що за час його відсутності обрано нового голову профспілки, оскільки його повноваження закінчилися. Крім цього, заробітна плата за час перебування в АТО йому не нараховувалась, а у наданні відпустки, яка надається демобілізованим, йому відмовили.

Івану Бровару пояснили, що посада першого заступника директора ТзОВ «Промінь», з якої він обирався головою профспілкового комітету була виключена зі штатного розкладу ще 10.10.2010 року.

Разом з тим, бійцю на підприємстві запропонували інші посади на об’єктах ТзОВ «Промінь» за межами міста – слюсаря у Рудно, водія на Тернопільщині та прибиральника службових приміщень у Винниках, а також було запропоновано 7 посад за місцем розташування головної адміністративної будівлі підприємства. Однак, він відмовився від усіх запропонованих посад і вважав, що його зобов’язані відновити на посаді саме першого заступника директора.

В територіальній інспекції Держпраці провели перевірку і зобов’язали ТзОВ «Промінь» поновити Івана Бровара на посаді, виплативши заборгованість, а також штраф у розмірі 32 тис. грн.

* Проаналізуйте ситуацію.
* Виступіть у ролі правового консультанта та порадьте Івану Бровару, профспілці та ТзОВ «Промінь» найбільш прийнятний для кожної з сторін вихід з ситуації, що склалася.

**4**. Тетяна Арбузова працювала інженером у ПрАТ «Єнакієвський металургійний завод».

15 березня 2017 року невстановленими озброєними особами було захоплено виробничі та адміністративно-інформаційні потужності цього заводу. З того часу роботодавець фактично втратив доступ до первинних документів, на підставі яких мав здійснюватися розрахунок сум заробітної плати, відпускних та ін., а отже не міг виконати свої зобов’язання перед працівниками. Також було втрачено доступ до трудових книжок працівників,

Враховуючи наведене, наказом від 15 березня 2017 року, кожний зацікавлений у збереженні трудових відносин із ПрАТ «Єнакієвський металургійний завод» працівник до 18:00 години 16 березня 2017 року мав з’явитися за юридичною адресою роботодавця (м. Маріуполь) для оформлення переведення до інших структурних підрозділів ПрАТ, розміщених на підконтрольній території України.

Попри таку вимогу Тетяна Арбузова не прибула у визначений роботодавцем час за його юридичною адресою та жодним іншим чином зацікавленості у продовженні трудових відносин не виразила.

Тож наказом від 16 березня 2017 року її було звільнено за угодою сторін.

Вважаючи, що її звільнили незаконно Тетяна Арбузова звернулася до суду. В обгрунтування своїх вимог вона посилалась на те, що не повинна була виконувати вимоги наказу від 15 березня 2017 року, оскільки вони не встановлені законом, та не надавала роботодавцю згоди на своє звільнення: заяву про звільнення не писала, усної домовленості між нею та роботодавцем щодо звільнення також досягнуто не було.

* Проаналізуйте ситуацію.
* Яка підстава для припинення трудових відносин вважатиметься законною у наведеній ситуації?

**5**. Ознайомившись з варіантом контракту, що був запропонова­ний для підписання керівнику товариства з обмеженою відповідальністю, кандидат на посаду виявив у розділі «Підстави розірвання контракту» таке:

* працівник вправі розірвати контракт лише за згоди робото­давця;
* роботодавець може розірвати контракт:

а) у випадках, передбачених законодавством та статутом підприємства;

б) у разі хвороби працівника більше двох місяців;

в) у разі розголошення працівником конфіденційної інформації;

г) у разі вчинення працівником корупційного проступку;

ґ) у разі відмови працівника змінити в разі необхідності окре­мі умови контракту.

Не погодившись із запропонованим варіантом, кандидат на посаду зробив низку зауважень.

* Подумайте, які зауваження він міг зробити? Обґрунтуйте його позицію.

**ЗАНЯТТЯ 2**

**Теоретичні запитання**

1. Підстави припинення трудового договору за ініціативою роботодавця.
2. Вивільнення працівників як підстава припинення трудового договору за ініціативою роботодавця.
3. Розірвання трудового договору в разі виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації, або стану здоров’я, що перешкоджає продовженню цієї роботи.
4. Розірвання трудового договору в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов’язків вимагає доступу до державної таємниці.
5. Розірвання трудового договору внаслідок тимчасової непрацездатності працівника.
6. Розірвання трудового договору в разі поновлення працівника, який раніше виконував цю роботу.
7. Розірвання трудового договору в разі призову або мобілізації власника - фізичної особи під час особливого періоду.
8. Розірвання трудового договору в разі встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування.
9. Припинення трудового договору за ініціативою роботодавця як захід дисциплінарної відповідальності:

9.1. Розірвання трудового договору у зв’язку з систематичним невиконанням працівником без поважних причин своїх трудових обов’язків.

9.2. Розірвання трудового договору у зв’язку з прогулом.

9.3. Розірвання трудового договору у зв’язку з появою на роботі працівника у нетверезому стані.

9.4. Розірвання трудового договору у зв’язку з вчиненням за місцем роботи розкрадання майна роботодавця.

**Запитання для самоконтролю**

1. Які працівники вважаються «вивільненими»?
2. Якщо у штаті роботодавця за певною посадою працює лише одна особа, посада якої скорочується, то чи можна не застосовувати положень ст. 42 КЗпП про переважне право на залишення на роботі, якщо на подібній посаді працює особа, яка є менш кваліфікованою та досвідченою?
3. Чи може роботодавець звільнити працівника за п. 1 ст. 41 КЗпП України до закінчення двомісячного терміну попередження про наступне вивільнення, якщо працівник сам про це просить і подав відповідну заяву? Чи вважатиметься задоволення такої заяви порушенням процедури вивільнення?
4. Що потрібно розуміти під «поворотним прийняттям на роботу» ?
5. Чи зобов’язаний роботодавець інформувати працівника, якого було раніше звільненого на підставі ч.1[ст. 40 КЗпП України](https://ips.ligazakon.net/document/view/KD0001?ed=2020_03_30&an=213) працівника про зміни у штатному розписі та введення нових посад?
6. Спробуйте віднайти «заходи громадського стягнення», які згідно з п. 3 ст. 40 КЗпП України прирівнюються до дисциплінарних стягнень.
7. Що потрібно розуміти під «систематичним» невиконанням трудових обов’язків?
8. Чи є невиконання розпорядження керівника підставою для звільнення працівника згідно п.3 ч.1 ст.40 КЗпП України?
9. Наведіть приклад, коли загальний принцип звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП України «без вини працівника» не дотримується.
10. Чи правда, що прогул — це відсутність на роботі більше трьох годин?
11. Чи можна звільнити за прогул працівника, робоче місце якого належним чином не зафіксоване?
12. Чи правомірним буде звільнення працівника за п. 4 ст. 40 КЗпП у разі нез’явлення такого на роботі на наступний день після ухвалення рішення суду про його поновлення?
13. Визначте підставу для звільнення директора ТзОВ за неналежне керівництво роботою товариства та ослаблення контролю за роботою підлеглих.
14. Вкажіть суб’єктів, які вправі змінити формулювання підстави звільнення працівника з роботи, якщо підприємство, з якого його було звільнено, ліквідоване?
15. Чи може тимчасова втрата працездатності бути підставою для звільнення працівника через невідповідність його займаній посаді або виконуваній роботі за станом здоров’я?

**Розв’язати задачі**

**1**. Наказом № 3 від 10.10.20 р. Олексу Сивого, заступника начальника відділу сертифікації готової продукції ПАТ «Сонцедар», було звільнено з роботи у зв’язку із скороченням штату працівників. Вважаючи своє звільнення незаконним він звернувся до суду та просив поновити його на роботі.

В обґрунтування своїх вимог зазначав, що:

а) на підприємстві відсутні зміни в організації виробництва і праці як підстава скорочення штату. Адже порівняння нового штатного розпису зі штатним розписом, який діяв раніше, показало, що кількість штатних одиниць не зменшена. Збережені всі посади, але замість посади заступника начальника відділу сертифікації готової продукції, яку він обіймав, введена посада заступника начальника відділу контролю технологічного процесу виробництва;

б) оскільки замість посади, яку він обіймав, введена нова посада заступника начальника, то саме він мав би її обійняти. Для цього він написав заяву про переведення його на новостворену посаду. Однак така не була задоволена;

в) про наступне вивільнення його попередили за 28 днів до такого;

г) не дотримано вимоги щодо його працевлаштування як вивільнюваного працівника, хоча на підприємстві були вакансії за керівними посадами, які за своєю кваліфікацією він міг би обійняти (посада заступника начальника відділу транспортування та посада головного технолога). Однак зазначені вакансії йому не пропонувалися. Натомість були запропоновані інші роботи (в тому числі робітничі професії - посади монтажника санітарно-технічних систем і устаткування, слюсаря та водія вантажного автомобіля), які не відповідали на його думку його високій спеціальності і кваліфікації;

д) рішення профспілкового органу про дачу згоди на його звільнення не відповідає вимогам Конституції України, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та порушує право на працю, адже на це засідання його не запросили;

е) припинення трудових відносин з підприємством порушило його нормальні життєві зв’язки через неможливість продовження активного громадського життя, відсутність спілкування з колегами по роботі. Пропонуючи роботу нижчої кваліфікації, ніж він мав, роботодавець принизив його, адже розумів, що він не погодиться на переведення і підлягатиме звільненню. Таке необ’єктивне та несправедливе ставлення до Назара Бежевого роботодавця, продемонстроване перед усім трудовим колективом, завдало йому великої моральної шкоди.

* Проаналізуйте ситуацію та визначте, чи всі порушення трудового законодавства, як їх розуміє Олекса Сивий, дійсно є такими. Можливо він помиляється вважаючи, що його трудові права порушено?

**2**. Сухова працює медсестрою з прийому викликів Центральної спеціалізованої станції швидкої допомоги.

З січня 2018 р. вона систематично порушувала трудову дисципліну, за що її неодноразово карали. Так, у січні 2018 р. їй було оголошено догану за  грубе порушення норм медичної етики та деонтології; у вересні 2019 р. позбавили премії за те, що вона розповсюдили конфіденційну інформацію приватним ритуальним службам про смерть пацієнтів; у жовтні 2019 р. їй було оголошено сувору догану за запізнення на роботу.

16 листопада 2019 року Сухова вкотре відповіла на виклик некваліфіковано, неуважно слухала абонента, трактувала отриману інформацію на свій розсуд, не з’ясувала, що мала місце виробнича травма. На цей раз питання про порушення нею трудової дисципліни за розпорядженням роботодавця було передано на розгляд трудового колективу, рішенням якого від 5 лютого 2020 року їй одноголосно оголошено громадське стягнення у вигляді товариського зауваження.

16 лютого 2020 року Сухова відмовила у прийнятті виклику, керуючись усними розпорядженнями головного лікаря, який неодноразово на оперативних нарадах давав вказівки про відмову у прийманні викликів з незначними травмами верхніх кінцівок. Зрештою ця відмова стала підставою для службової перевірки, за результатами якої було підтверджено не лише факт відмови Сухової у прийнятті виклику, але також було виявлено, що вона не оформила письмову відмову в прийомі виклику та не надала рекомендації щодо звернення у відповідний лікувально-профілактичний заклад, вказавши його адресу та телефон.

Роботодавець вирішив звільнити Сухову за п. 3 ст.40 КЗпП України. Для цього адміністрація Центральної спеціалізованої станції швидкої допомоги звернулася до профспілки за згодою на звільнення Сухової, однак та відмовила. Зокрема, голова профспілки повідомив адміністрацію, що профком не знаходить підстав для звільнення Сухової за п. 3 ст. 40 КЗпП  та вбачає в діях адміністрації систематичне переслідування виборного члена профспілки та спробу перекладання відповідальності за незаконні розпорядження головного лікаря.

В період з 01 по 17 березня 2020 року Сухова перебувала у щорічній відпустці, а з 23 по 25 лютого 2020 року - на лікарняному.

* Проаналізуйте ситуацію.
* Чи може роботодавець звільнити Сухову за п. 3 ст. 40 КЗпП України?
* Вкажіть останній день для реалізації права роботодавця на розірвання трудового договору за його ініціативою.

**3**. Нестеренко, лікар-хірург міської комунальної лікарні, маючи намір піти з наступного дня у відпустку 30.12.2020 у приймальні директора зареєстрував заяву про надання йому відпустки на 31.12.2020.

Наступного дня, коли він вже перебував за межами міста йому зателефонував працівник лікарні та повідомив про необхідність з’явитись на робочому місці і переписати заяву про надання відпустки через допущені помилки. Нестеренку пояснили, що йому для цього необхідно прийти на роботу 31.21.2020 та уточнити його волевиявлення. Адже заява від 30.12.2020 не містила вказівку на вид відпустки, яку бажав отримати Нестеренко, а останній мав право на два види відпусток: щорічну основну та відпустку із збереженням заробітної плати як донору крові. Тоді ж по телефону Нестеренко зазначив, що прийти не зможе, бо його вже немає у місті і нехай директор сам вирішить, який вид відпустки йому надати.

Хоч Нестеренку було відомо, що його заява про надання відпустки на 31.12.2020 не задоволена, а сам він повинен вийти на роботу 31.12.2020, усе ж 31.12.2021 він на роботі не з’явився. Факт відсутності на роботі останній не заперечує та пояснює тим, що перебував за межами міста, написав заяву на відпустку, яку роботодавець повинен був задовільнити, бо ж працівник мав на таку право.

В подальшому, його відсутність на робочому місці 31.12.2020 роботодавцем була кваліфікована як прогул та було розпочато службову перевірку.

Листом від 06.01.2021 роботодавець звернувся до профспілкового органу для отримання згоди на звільнення Нестеренка, однак отримав відмову, яка обґрунтована тим, що працівник як донор крові має право на відпустку.

Незважаючи на таку відмову роботодавець звільнив Нестеренка за п. 4 ст. 40 КЗпП України.

* Проаналізуйте ситуацію.
* Яка підстава для припинення трудових відносин вважатиметься законною у наведеній ситуації?

**4**. Водій АТП-6602 Климів був затриманий патрульною поліцією за кермом власного автомобіля у нетверезому стані. В результаті цього його було позбавлено права на управління транспорт­ними засобами терміном на один рік.

Від переведення на роботу автослюсарем Климів відмовився і був звільнений з роботи за п. 2 ст. 40 КЗпП України «у зв’язку з невідповідністю займаній посаді».

У позовній заяві про поновлення на роботі Климів посилався на те, що:

* невідповідність займаній посаді згідно зі ст. 40 КЗпП України є наслідком недостатньої кваліфікації або стану здоров’я. Він же має найвищу кваліфікацію водія і відмінний стан здоров’я;
* затриманий він був патрульною поліцією у вихідний день за кермом власної автомашини, а отже, трудової дисципліни не порушував;
* у день видання наказу про звільнення він був хворий на грип, про що свідчить надана суду довідка від лікаря.
* Проаналізуйте ситуацію.
* Як суд повинен вирішити справу?

**5**. 1 вересня 2016 року було розпочато службове розслідування за фактом розкрадання інженером Мальованим майна ПАТ «Горицвіт». Слідчий, який проводив досудове розслідування у справі, відмовився відсторонити Мальованого від роботи. Тому директор ПАТ «Горицвіт» прийняв рішення заблокувати картку-перепустку Мальованого на територію товариства і наступного дня звільнив його за прогул.

Мальований оскаржив своє звільнення до суду. Станом на липень 2018 року, розгляд справи про поновлення на роботі працівника уже завершувався, та юристи ПАТ «Горицвіт» запевнили директора у тому, що суд ухвалить рішення не на їхню користь.

20 липня 2018 року суд, котрий розглядав кримінальне провадження за фактом розкрадання Мальованим майна ПАТ «Горицвіт», постановив обвинувальний вирок у справі.

* Виступіть у ролі зовнішнього правового консультанта та запропонуйте роботодавцю варіант виходу із ситуації, що склалася.

**ЗАНЯТТЯ 3**

**Теоретичні запитання**

1. Додаткові підстави припинення трудового договору за ініціативою роботодавця:
   1. Розірвання трудового договору з деякими категоріями працівників у разі одноразового грубого порушення ними трудових обов’язків.
   2. Розірвання трудового договору за несвоєчасну виплату заробітної плати.
   3. Розірвання трудового договору в разі вчинення винних дій працівником, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності.
   4. Розірвання трудового договору в разі вчинення працівником аморального проступку.
   5. Розірвання трудового договору в разі перебування всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи.
   6. Розірвання трудового договору в разі наявності у працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, передбачений [Законом України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18) «Про запобігання корупції».
   7. Припинення повноважень посадових осіб як підстава розірвання трудового договору.
   8. Розірвання трудового договору в разі повторного порушення посадовою особою вимог законодавства у сфері ліцензування та з питань видачі документів дозвільного характеру, передбачених статтями 16610, 16612 Кодексу України про адміністративні правопорушення.
2. Порядок звільнення працівників за ініціативою роботодавця.
3. Порядок надання згоди виборного органу первинної профспілкової організації на звільнення працівників за ініціативою роботодавця.
4. Випадки звільнення працівників за ініціативою роботодавця без згоди виборного органу первинної профспілкової організації.
5. Проведення розрахунків при звільненні працівників. Виплата вихідної допомоги.
6. Оформлення звільнення.

**Запитання для самоконтролю**

1. Що означає «одноразове грубе порушення трудових обов’язків»?
2. Чи виключає визнання нікчемним договору повної матеріальної відповідальності право роботодавця на звільнення працівника на підставі п. 2 ч.1 ст.41 КЗпП України?
3. Чи обов’язкова наявність матеріальної шкоди для звільнення працівника, на підставі п. 2 ч.1 ст.41 КЗпП України
4. Якщо моральні правила «неписані», то де критерій аморальності, як юридичної підстави для звільнення з роботи за п. 3 ст. 41 КЗпП України?
5. Чи можна звільнити керівника підприємства на підставі п. 3 ст. 41 КЗпП України?
6. Чи можна при застосуванні п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України послуговуватись поняттям «посадові особи», яке міститься в Законі України «Про державну службу»?
7. Якому суду підвідомчі спори про звільнення на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП України?
8. Чи завжди посада «виконавчий директор» передбачає наявність правової підстави для звільнення на підставі п.5 ч.1 [ст.41 КЗпП України](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_232/ed_2020_03_30/pravo1/KD0001.html?pravo=1) (припинення повноважень посадових осіб)?
9. Чи може роботодавець не нараховувати та не сплачувати заробітну плату за час тимчасового відсторонення члена виконавчого органу товариства відповідно до ч. 3 ст. 99 ЦК України?
10. Чи впливає (не)обізнаність роботодавця про особливий захищений статус працівника на момент звільнення на законність звільнення?
11. Чи можливо припинити трудовий договір з підстав, передбачених контрактом, під час тимчасової непрацездатності працівника?
12. Чи відсутність письмових пояснень працівника щодо факту порушення ним трудової дисципліни сама по собі є підставою для поновлення на роботі?
13. У яких випадках можна звільнити вагітну жінку чи жінку, що має дітей віком до трьох років з роботи?
14. Куди і за яких обставин роботодавець може оскаржити рішення виборного органу первинної профспілкової організації про відмову у наданні згоди на розірвання трудового договору?
15. За яких обставин під час звільнення повинна бути відкоригована вимога ч. 8 ст. 43 КЗпП України про місячний термін чинності згоди виборного органу первинної профспілкової організації на звільнення?
16. Чи вправі роботодавець повторно з тих самих підстав звернутися до виборного органу первинної профспілкової організації за згодою на звільнення працівника?
17. Віднайдіть деяку неузгодженість між назвою ст. 43 КЗпП України та її змістом.

**Розв’язати задачі**

**1**. Бухгалтера КП «Мій друг» Немиріва було звільнено з посади за п. 5 ст. 41 КЗпП України. Не заперечуючи проти звільнення за цією підставою, все ж Немирів вважав, що роботодавець не виконав вимогу п. 11 контракту, що був укладений між ними. За цим пунктом контракт можна достроково розірвати одностороннім рішенням роботодавця, за умови попередження працівника не менш як за 2 місяці до такого розірвання з виплатою передбаченої контрактом компенсації (3-х кратний місячний заробіток). Так як роботодавець проігнорував цю вимогу, то він порушив його права.

* Проаналізуйте ситуацію.
* Чи підставними є твердження Немиріва щодо порушення його права?
* Чи зміниться ситуація, якщо роботодавцем Немиріва буде товариство з обмеженою відповідальністю?

**2**. На виконання норм Закону України «Про запобігання корупції», ректор аграрного університету 20 травня 2016 р. видав наказ, у якому зобов’язував усіх працівників університету, які перебувають у безпосередньому підпорядкуванні близьким родичам, написати заяви про переведення на інші кафедри за їхнім бажанням упродовж п’ятнадцяти днів.

Прибиральниця Іванів відмовилася писати заяву про переведення вважаючи, що хоч завгосп університету і є її чоловіком, але на них норми вказаного закону не поширюються, бо вони працюють у сфері освіти, де таке підпорядкування допускається. А доцент кафедри кримінального права Леонова свою відмову від переведення з кафедри, де її батько працює завідувачем, пояснювала тим, що у неї півторарічна дитина і чинне законодавство взагалі не допускає переведення та звільнення працівників з такими дітьми.

Доцент кафедри земельного права Ільків, що обіймав цю посаду за сумісництвом, бо основним місцем його роботи був Сихівський районний суд м. Львова, вагався щодо необхідності написання заяви на переведення з кафедри, яку очолювала його теща. Крім цього, він переконаний, що не може працювати на кафедрі кримінального права, де є вакантна посада, адже не має для цього відповідної кваліфікації.

* Проаналізуйте наказ ректора та аргументи працівників на їх відповідність чинному законодавству.
* Як в цьому випадку зобов’язаний поступити ректор університету щодо кожного працівника.

**3**. Наказом Державної ветеринарної та фітосанітарної служби України № 682-к- від 02.07.2013 року Григорія Сірого було призначено на посаду генерального директора державного підприємства «Укрветсанзавод» терміном на один рік з 02.07.2013 року по 02.07.2014 року на умовах укладеного з ним контракту.

Наказом Державної ветеринарної та фітосанітарної служби України №844-к від 11.10.2013 року з ним достроково розірвано контракт відповідно до пункту 8 статті 36 Кодексу законів про працю України, на підставі підпункту в) пункту 25 розділу 5 контракту та звільнено із займаної посади за невиконання підприємством зобов’язань перед Пенсійним фондом щодо сплати податків, зборів та обов’язкових платежів.

Вважаючи звільнення незаконним, Григорій Сірий звернувся з позовом до суду. В обґрунтування своїх вимог зазначав, що роботодавцем не дотримані норми трудового законодавства, адже з наказом про звільнення його не ознайомлено, трудову книжку не повернули, крім того в день звільнення, а саме 11.10.2013 року він перебував на лікарняному, що підтверджується копією листка непрацездатності. Крім цього, причина звільнення, а саме - невиконання підприємством зобов’язань перед Пенсійним фондом щодо сплати податків, зборів та обов’язкових платежів відповідно до пункту 8 статті 36 Кодексу законів про працю України, не відповідає дійсності, адже заборгованість перед Пенсійним фондом виникла у підприємства ще до його призначення на посаду генерального директора.

* Проаналізуйте ситуацію.
* Виступіть у ролі адвоката та сформулюйте вимоги позовної заяви Григорія Сірого із урахуванням обставин, котрі викладені у фабулі задачі.
* Підготуйте проект відзиву роботодавця на позовну заяву Григорія Сірого.

**4**. Украй складне фінансове становище ПрАТ «Авіакомпанія «Аеросвіт» у 2012 році зумовили зміни в організації виробництва і праці. Зокрема, рішенням наглядової ради ПрАТ «Авіакомпанія «Аеросвіт» від 04.12.2012 року погоджено внесення змін до організаційної структури (ліквідування Комплексу наземного обслуговування) та скорочення персоналу комплексу наземного обслуговування ПрАТ.

27.12.2012 року було проведено спільні консультації адміністрації ПрАТ «Авіакомпанія «Аеросвіт» з представниками профспілки «Ліга лінійних польотів» щодо реструктуризації авіакомпанії та передачі на аутсорсинг окремих бізнес-процесів наземного обслуговування.

Зі змісту протоколу спільних консультацій видно, що представники профспілок вважали безпідставним  та необґрунтованим проведення змін в штатному розписі товариства та просили надати фінансові обґрунтування та документи щодо необхідності реорганізації та вивільнення працівників  компанії. Зокрема, представники профспілок стверджували, що передача на аутсорсинг окремих бізнес-процесів ПрАТ «Авіакомпанія «Аеросвіт» насправді вчинена з метою позбутися невигідних та непокірних працівників компанії, позбавлення цих працівників належних їм пільг та гарантій. Тобто не має жодного стосунку до скорочення витрат. Наполягали, що в цьому випадку йдеться про незаконну трансформацію трудових відносин у відносини цивільно-правові, адже більшість вивільнених працівників планується працевлаштувати на підприємство, що надаватиме послуги за договором аутсорсингу.

18.01.2013 року Генеральним директором ПрАТ «Авіакомпанія «Аеросвіт» видано наказ по авіакомпанії №15 відповідно до якого з 21.03.2013 року внесено зміни до організаційної структури Авіакомпанії шляхом ліквідації Комплексу безпеки польотів та якості.

При цьому, адміністрація упродовж тривалого часу вживала необхідних заходів щодо сприяння у працевлаштуванні працівників, посади яких підлягають скороченню. Зокрема, проведено переговори з іншими авіакомпаніями щодо працевлаштування вивільнених працівників, направлено звернення щодо сприяння та взаємодії на сайти з працевлаштування job.ukr.net, hh.ua, trud.ua, work.ua, rabota.ua, в підрозділи компанії направлено інформацію щодо відкритих вакансій на цих підприємствах, про вимоги до кандидатів та контакти для звернень.

* Проаналізуйте ситуацію.
* Чи була порушена процедура припинення трудового договору у наведеній ситуації. Якщо так, то які це матиме юридичні наслідки для роботодавця? А працівників?
* Чи змінилася б ситуація, якби консультації з профспілковим органом про заплановані заходи щодо звільнень не були проведені?

**ЗАНЯТТЯ 4**

**Теоретичні запитання**

1. Випадки припинення трудового договору на вимогу третіх осіб:

Припинення трудового договору у зв’язку з призовом або вступом працівника на військову службу, скеруванням його на альтернативну службу.

Припинення трудового договору у зв’язку з набранням законної сили вироком суду, що виключає можливість продовження цієї роботи.

Припинення трудового договору у зв’язку з укладенням такого, всупереч вимогам [Закону України](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1700-18) «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов’язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення.

Припинення трудового договору з підстав, передбачених [Законом України «Про очищення влади](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1682-18/paran2#n2)».

Припинення трудового договору у зв’язку з набранням законної сили рішенням суду про визнання необґрунтованими активів та їх стягнення в дохід держави стосовно особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у передбачених [ст. 290](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#n8233) Цивільного процесуального кодексу України випадках.

Розірвання трудового договору з неповнолітнім на вимогу батьків чи інших осіб.

Розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації.

1. Особливості припинення трудового договору з деякими категоріями працівників за певних умов (сезонні, тимчасові працівники та ін.)
2. Особливості припинення трудового договору осіб з сімейними обов’язками.
3. Додаткові гарантії у разі звільнення з роботи для виборних профспілкових працівників.
4. Припинення трудового договору на підставі ст. 7 Кодексу законів про працю.
5. Припинення трудового договору з підстав, що передбачені іншими законами.
6. Особливості припинення трудового договору з викривачами корупції та особами, які відповідальні за реалізацію антикорупційної програми юридичної особи (антикорупційні уповноважені).
7. Правові підстави відсторонення працівника від роботи.

**Запитання для самоконтролю**

1. Чи можна звільнення за п. 3 ст. 36 КЗпП України вважати таким, що відбувається за ініціативою третіх осіб?
2. Чи можна звільнити водія автобуса, якого позбавили водійських прав за рішенням суду, на підставі п. 7 ст. 36 КЗпП України?
3. Хто є ініціатором звільнення відповідно до статті 252-6 [КЗпП](https://vk24.ua/regulations_and_jurisprudence/kodeksi/kodeks-zakoniv-pro-pracu-ukraini)?
4. Вкажіть підставу для звільнення директора товариства з обмеженою відповідальністю, який без згоди загальних зборів учасників здійснює господарську діяльність як фізична особа - підприємець у сфері діяльності товариства?
5. Назвіть особливості припинення трудового договору з помічником суду загальної юрисдикції.
6. Чи зобов’язане підприємство у випадку повної його ліквідації дотримуватися гарантій, передбачених статтею 184 Кодексу законів про працю України, та здійснювати заходи з пошуку вакансій та внесення пропозицій щодо них працівнику - жінці, яка має дитину віком до трьох років?
7. Як припинити трудові відносини у разі укладення трудового договору з особою, яка за вироком суду позбавлена права обіймати цю посаду протягом визначеного судом строку?
8. Назвіть підстави за яких роботодавець зобов’язаний відсторонити працівника від роботи. А коли роботодавець може відсторонити працівника від роботи?
9. За яких обставин час, упродовж якого працівника було відсторонено від роботи, оплачується?

**Розв’язати задачі**

**1**. Пащенко працював директором Львівського оперного театру з 1 лютого 2014 року. У зв’язку із набранням чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури» його було звільнено наказом від 3 березня 2016 року за п. 9 ст. 36 КЗпП України та водночас призначено тимчасово виконуючим обов’язки директора театру.

На час видання наказу про звільнення 3 листопада 2016 року Пащенко перебував на стаціонарному лікуванні. По закінченню лікування він повернувся на роботу і дізнався про своє звільнення. А також про те, що на посаду директора Львівського оперного театру оголошено конкурс, у якому він може взяти участь на загальних підставах.

Вважаючи звільнення незаконним, Пащенко вирішив оскаржити наказ про розірвання з ним трудового договору за п. 9 ст. 36 КЗпП України.

* Виступіть у ролі адвоката та вкажіть дії якого суб’єкта потрібно оскаржувати Пащенку?
* Як адвокат розробіть для Пащенка правовий алгоритм захисту його прав.
* Чи змінилася б ситуація, якби Пащенко працював на умовах контракту на момент звільнення?

**2**. Після того як працівники філії комерційного банку «Золотце» (касир Павлюк і охоронець Савіна) одружилися, керівник філії запропонував одному з них звільнитися, оскільки згідно з чинним законодавством спільна робота родичів забороняється.

В юридичній консультації, куди молоде подружжя звернулося за роз’ясненням, їм повідомили, що:

* заборона стосується тільки тих випадків, коли особа влаштовується на роботу, де працює її родич;
* у законі вказано, що «власник вправі запровадити обмеження щодо спільної роботи родичів», тобто на підприємстві має бути прийнято локальний акт, який би забороняв службу родичів загалом, а не конкретних осіб;
* правило про заборону спільної роботи родичів стосується тільки матеріально-відповідальних осіб;
* навіть якщо б роботодавець і хотів звільнити одного з родичів, то зробити він цього не зможе, оскільки статті 40, 41 КЗпП не передбачають такої підстави для звільнення.
* Проаналізуйте ситуацію та підготуйте обґрунтовану позицію кожної із сторін.

**3**. Після обрання у встановленому законом порядку головою господарського суду Одеської області суддя Лаврик одружився із помічницею Петрів іншого судді цього ж суду (Денисенко). Користуючись протекцією свого чоловіка, помічниця Лаврик (дівоче прізвище Петрів) почала зловживати своїм становищем, постійно запізнюватись на роботу та неякісно виконувати інші свої обов’язки. Суддя Денисенко, якому допомагала помічниця Лаврик, написав подання голові суду на її звільнення. Однак воно загубилось. Тоді суддя звернувся до НАЗК та проінформував у встановленому порядку, що у суді працюють обоє із подружжя.

Постійні спроби судді позбутися своє помічниці Лаврик стали підставою для звернення її до суду із позовом про переслідування на робочому місці та дискримінацію за соціальним статусом, адже Денисенко був неодружений. Крім цього, з’ясувалося, що помічниця Лаврик та її чоловік місяць тому усиновили дитину.

* Проаналізуйте ситуацію та допоможіть голові суду врегулювати ситуацію з огляду на його повноваження.

**4.** У 2017 році на виконання [ст. 62 Закону](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_658/ed_2021_07_01/pravo1/T14_1700.html?pravo=1#658) України «Про запобігання корупції» на ДП «Газконтроль» було затверджено Антикорупційну програму. Згідно з нею було визначено, що Уповноваженим, який відповідальний за реалізацію цієї Антикорупційної програми, буде директор із запобігання і протидії корупції, що перебуває у безпосередньому підпорядкуванні президента Компанії. Того ж 2017 року цю посаду обійняв Іван Петренко.

Згідно з наказами від 17.09.2020 та від 30.09.2020 за порушення трудової дисципліни директору із запобігання і протидії корупції були оголошені догани. Більше того, його було внесено до реєстру корупціонерів. А згодом і звільнено на підставі наказу від 25.01.2021 за п. 3 ст. 40 КЗпП України. Передумовою підписання цього наказу було проведення службового розслідування, яке оформлене актом від 14.01.2021.

Вважаючи, що його звільнили незаконно Петренко звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі. У позовній заяві він зазначив, що наказ про його звільнення, який підписаний тимчасово виконуючим обов’язки президента ДП «Газконтроль», прийнятий з порушенням вимог законодавства, Статуту ДП «Газконтроль», Антикорупційної програми, та є наслідком упереджених дій тимчасового очільника ДП.

Під час розгляду справи у суді з’ясувалось, що 14.09.2020 року Петренко відправив через послуги Укрпошти заяву до НАБУ про вчинення корупційного правопорушення т.в.о. президента ДП «Газконтроль». Про такий свій вчинок він повідомив останнього наступного дня.

Враховуючи наведене Петренко переконаний, що звільнення спровоковане його повідомленням про корупцію і хоч є формально правомірним, все ж має вибірковий характер. Крім того, рішення про проведення службового розслідування його діяльності були прийняті т.в.о. президента ДП «Газконтроль», що мав до нього особисту неприязнь, а відтак не повинно братись до уваги.

У ДП «Газконтроль» наголошують, що діяли винятково у межах закону та звільнили злісного порушника дисципліни. При цьому, у штатному розписі ДП від 02.10.2020 передбачена посада Уповноваженого з антикорупційної діяльності. А відтак Петренко не може вважатися таким, що є посадовою особою відповідальною за виконання Антикорупційної програми в ДП.

* Проаналізуйте ситуацію.
* Яке рішення повинен ухвалити суд?

**5.** Наказом директора приватного підприємства від 11 червня 2016 року було констатовано факт перебування Сороченко у стані алкогольного сп’яніння на роботі 31 травня 2016 р, а відсутність її на робочому місці з огляду на нетверезий стан у цей день, було визнано прогулом і за цей день оплата за роботу їй не проводилася.

Заперечуючи проти постановлення такого наказу щодо неї, Сороченко пояснила, що протягом двох тижнів до 31 травня 2016 року вона за станом здоров’я приймала ліки: напередодні ввечері, вночі і зранку на робочому місці. Через погіршення самопочуття в обідню перерву звернулася до центральної районної лікарні, де отримала направлення на лікування в стаціонар, та до лікаря-невропатолога. Зазначила також, що алкогольних напоїв того дня не вживала, медичного обстеження на стан вживання таких речовин не проходила і ніхто не пропонував його пройти. І після огляду лікаря повернулася на роботу, де її попросили повернутися додому через відсторонення як нетверезого працівника. Тому вона дійсно була відсутня на роботі якийсь час. Але до обіду через погане самопочуття, а після обіду на виконання вказівки директора. Тому вона звернулась до директора з проханням скасувати наказ та оплатити їй 31 травня 2016 року.

Директор відмовився, адже нетверезий стан працівниці було підтверджено складеним актом від 31 травня 2016 року про перебування її в стані алкогольного сп’яніння; поясненнями інших працівників, заступника директора та іншими доказами. Усе це в сукупності стало достатніми підставами для видання наказу від 11 червня 2016 року. Крім цього, він запевнив Сороченко, що його пропозиція піти додому була дружньою порадою, а не офіційним розпорядженням.

* Проаналізуйте ситуацію та підготуйте обґрунтовану позицію кожної із сторін.

**6**. 12 березня 2020 року згідно з наказом № 12 у ТОВ «Циклон» було розпочато службове розслідування щодо нападу невідомих осіб на їхнього працівника (головного метролога), яке можливо пов’язане з професійною діяльністю останнього.

У зв’язку з отриманням інформації про можливу причетність до організації нападу на головного метролога підприємства працівників ТОВ «Циклон» Сидорова та Іванова, останніх було відсторонено від виконання посадових обов’язків, про що видано наказ. Сидорову та Іваново також було заборонено допуск на територію ТОВ «Циклон».

Проведення службового розслідування щодо факту причетності працівника до організації нападу на іншого працівника визначено як підставу для відсторонення такого від роботи Положенням про службове розслідування, яке затверджене розпорядженням роботодавця та схвалене на зборах трудового колективу ТОВ «Циклон». При цьому, як зазначено в Положенні, період відсторонення працівника за цією підставою оплачується у розмірі 2/3 його ставки (посадового окладу).

Вважаючи, що їх відсторонено безпідставно, Сидоров та Іванов звернулись за порадою до адвоката.

* Проаналізуйте ситуацію.
* Виступіть у ролі адвоката та проконсультуйте відсторонених працівників щодо можливого порушення їхніх трудових прав.

**Нормативний матеріал**

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1996 р. — № 30.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971 — № 50.
3. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 40-44. — Ст. 356.
4. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 18, № 19-20, № 21-22. — Ст. 144.
5. Кодекс України з процедур банкрутства від 18 жовтня 2018 р. № **2597-VIII** // Відомості Верховної Ради України" 2019 р. № 19. Ст.74 // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2597-19#n1753>
6. Закон України «Про зайнятість населення» від 13 червня 2012р. // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17
7. Закон України «Про господарські товариства» від 19 вересня 1991 р. // Відомості Верховної Ради України 1991 р. № 49 від 03/12/1991, стаття 682.
8. Закон України «Про товариство з обмеженою та додатковою відповідальністю» від 06.02.2018 // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2275-19#Text
9. Закон України «Про захист від недобросовісної конкуренції» від 07.06.1996 № 236/96-ВР// [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/236/96-%D0%B2%D1%80>
10. Закон України «Про захист персональних даних» від 01.06.2010 № 2297-VI// [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2297-17
11. Закон України «[Про акціонерні товариства](http://zakon.rada.gov.ua/go/514-17)» від 17.09.2008 № 514-VI // Відомості Верховної Ради України, 2008, N 50-51, ст.384
12. Закон України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23 лютого 2006 р. № 3477-VI// Відомості Верховної Ради України. — 2006. — № 30 — Ст. 1114.
13. Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1997 р. — № 2. — Ст 4.
14. Закон України «Про професійних творчих працівників та творчі спілки» від 07.10.1997 № 554/97-ВР// [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/554/97](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/554/97-%D0%B2%D1%80)
15. Закон України «Про державну таємницю» від 21 січня 1994 р. // http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3855-12
16. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV//[Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
17. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI// [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>
18. Закон України «Про очищення влади» від 16.09.2014 № 1682-VII// [Електронний ресурс]. — Режим доступу:http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1682-18
19. Закон України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII// [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1700-18
20. Закон України «Про кінематографію» від 13.01.1998 № 9/98-ВР// [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/9/98-%D0%B2%D1%80>
21. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII// [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18
22. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури» від 28.01.2016 № 955-VIII// [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/955-19
23. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо усунення бар'єрів для залучення іноземних інвестицій» від 23.05.2017// [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2058-19>
24. Закон України «Про імміграцію» від 07.06.2001 № 2491-III// [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2491-14>
25. Закон України «Про культуру» від 14.12.2010 № 2778-VI// [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2778-17/page>
26. [Закон України «Про екстрену медичну допомогу](https://ligazakon.net/document/view/T125081?ed=2019_12_20)»  [Електронний ресурс] - Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5081-17#Text
27. [Закон України «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями](https://ips.ligazakon.net/document/view/z839500?utm_source=jurliga.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=jl03)» [Електронний ресурс] - Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v9500400-83#Text
28. Конвенція МОП Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця N 158 (1982 р.). – Міжнародне законодавство про охорону праці: конвенції та рекомендації МОП // Інформаційний бюлетень Міністерства праці України „Людина і праця”, 1994. - № 4.
29. Конвенція про захист прав людини та її основоположних свобод: прийнята Радою Європи від 04.11.1950 р. / Права людини: зб. нормат. док. / [укл. В. С. Семенов, О. Н. Ярмиш] – Х., 1997. c. 58-76.
30. Постанова Пленуму Верховного Суду «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 1 листопада 1996 р. № 9 // Законодавство України про працю. — Л., 2001. — С.348-349.
31. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. // Урядовий кур’єр від 21 січ ня 1993 р.
32. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 18.12.2009 р. № 14 «Про судове рішення у цивільній справі»// Вісник Верховного Суду України – 2010. - № 1. - С. 4
33. Постанова Верховного Суду України від 07.02.2018 (щодо того, що необхідно враховувати при звільненні директора товариства) справа [№ 711/5711/16](http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/72102687)
34. Постанова Верховного Суду України від 28.03.2018 (звільнення відбулось із порушенням установленого законом порядку, суд не може ухвалити рішення про зміну дати та підстав звільнення) справа [№ 522/5656/16-ц](http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/73054604)
35. Постанова Верховного Суду України від 09.08.2017 (коли вимоги КЗпП України щодо працевлаштування вивільнюваного працівника вважаються виконаними) справа [№ 6-1264цс17)](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/75523E9A53804A4EC225817D00498D3C)
36. Постанова Верховного Суду України від 16 січня 2019 р. (звільнення працівника у зв’язку зі зміною істотних умов праці) //<http://reyestr.court.gov.ua/Review/82998278>.
37. Постанова Великої палати Верховного суду від 15 вересня 2020 року у справі № 205/4196/18 (про звільнення керівника, перенесення дати звільнення у зв’язку із припиненням трудового договору під час тимчасової непрацездатності) // http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/92270735?fbclid=IwAR01M2QTq-tfjwQwjPql54t-Ho8R3PvMOtVFC0AvMPU-EaNAipoIdTz8Mu4
38. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням товариства з обмеженою відповідальністю "Міжнародний фінансово-правовий консалтинг" про офіційне тлумачення частини третьої статті 99 Цивільного кодексу України від 12.01.2010 № 1-рп/2010// //[Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v001p710-10>
39. Рішення Конституційного Суду України від 29.10.98р. (справа про профспілку, що діє на підприємстві) // Офіційний вісник України, 1998, №45.
40. [Рішення Другого сенату Конституційного Суду України у справі за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України](https://zakon.rada.gov.ua/go/va06p710-19) від 04.09.2019 № 6-р(II)/2019 // https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va06p710-19#Text
41. Типові правила внутрішнього службового розпорядку, затверджено наказом Національного агентства України з питань державної служби від 03.03.2016  № 50// [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0457-16>
42. Інструкція про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, в установах, організаціях, затверджена наказом Мінпра­ці, Мінюсту, Міністерства соціального захисту населення України від 27 березня 1993 р. // Праця і зарплата. — 1993. — № 7.
43. Інструкція про порядок внесення подання про відсторонення осіб від роботи або іншої діяльності, затверджена наказом Міністерства охорони здоров’я України від 14 квітня 1995 р. // Бюлетень нормативних актів міністерств і відомств України. — 1995. — № 12.
44. Постанова Ради Народних Комісарів УСРР «Про сполучення посад та службу родичів в установах, підприємствах та організаціях у суспільненого сектора» // Зб. законів УСРР. — 1933. — № 32. — Ст. 413.
45. Положення про помічника судді, затверджене рішенням Ради суддів України від 18 травня 2018 року № 21 // [Електронний ресурс] - Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vr021414-18> Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження списку сезонних робіт і сезонних галузей" –, 28.03.1997 // Людина і праця. – 1997. - № 5.
46. Список сезонних робіт і сезонних галузей, затверджений поста­новою Кабінету Міністрів України від 28 березня 1997 р. // Офіційний вісник України. — 1997. — № 14.
47. Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24 вересня 1974 р. //[Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74>
48. Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24 вересня 1974 р. // [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0311400-74
49. [Постанова Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1271 «Про норматив прибуття бригад екстреної (швидкої) медичної допомоги на місце події](https://ligazakon.net/document/view/KP121119?ed=2012_11_21)» [Електронний ресурс] - Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1271-2020-%D0%BF#Text>
50. Наказ НАЗК №408/20 від 15.09.2020 про затвердження Порядку надання згоди Національним агентством з питань запобігання корупції на звільнення особи, відповідальної за реалізацію антикорупційної програми (чинний з 06.11.2020) URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1034-20#Text
51. [Наказ МОЗ України від 24.09.2020  № 2179 «](https://ligazakon.net/document/view/RE16879?ed=2012_04_03)Про затвердження нормативно-правових актів з питань надання екстреної медичної допомоги» [Електронний ресурс] - Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1192-20#Text>
52. [Наказ МОЗ України від 05.06.2019 № 1269](https://ligazakon.net/document/view/MOZ21887?ed=2019_06_05) «Про затвердження та впровадження медико-технологічних документів зі стандартизації екстреної медичної допомоги» [Електронний ресурс] - Режим доступу: https://moz.gov.ua/article/ministry-mandates/nakaz-moz-ukraini-vid-05062019--1269-pro-zatverdzhennja-ta-vprovadzhennja-mediko-tehnologichnih-dokumentiv-zi-standartizacii-ekstrenoi-medichnoi-dopomogi
53. Рішення ЄСПЛ «Справа «Олександр Волков проти України» (Заява № 21722/11) [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/974_947/page>
54. Рішення Європейського суду з прав людини від 6 грудня 2007 р. Справа «Баландіна проти України» (Заява № 16092/05) URL: <http://zakon.nau.ua/doc/>?uid=1079.5627.0
55. Рішення Європейського суду з прав людини від 27.07.2004 у справі «Ромашов проти України» (Заява N 67534/01)// URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/980_227/card2#Card>.
56. Рішення Європейського суду з прав людини від 12.05.2011 у справі «Ліпісвіцька проти України» (Заява N 11944/05)// URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/974_648?nreg=974_648&find=1&text=%EF%F0%E0%F6%E5%E4&x=0&y=0#Find>
57. Рішення Європейського суду з прав людини від 25.07.2005 у справі «Сільяден проти Франції» (Case of Siliadi № v. France, app. no. 73316/01) URL:<http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/CaseLaw/HUDOC/>HUDOC+database
58. ЄСПЛ, Горяйнова проти України, Заява № 41752/09, 8 жовтня 2020. URL: <https://zakononline.com.ua/documents/show/496864___674949>
59. Окрема думка судді Де Гаетано. Справа «Швидка проти України» (Заява № 17888/12) 30 жовтня 2014 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_a40#Text>
60. Постанова Великої палати Верховного суду від 08 червня 2021 року у справі № 487/8206/18 (справа про звільнення за прогул – у відпустку без збереження ЗП без наказу);
61. Постанова Касаційного суду Верховного суду від 08 липня 2020 року у справі № 569/17130/17 (справа про вивільнення працівника на підставі поданої ним заяви про звільнення);
62. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного суду від 11 березня 2020 року у справі № 459/2618/17 (справа про звільнення за прогул – поважні причини відсутності працівника на роботі);
63. Постанова Великої палати Верховного суду від 23 лютого 2021 року у справі № 4753/17776/19 (справа про конкуренцію правових норм у випадку звільнення керівника товариства);
64. Постанова Великої палати Верховного суду від 15 вересня 2020 року у справі № 205/4196/18 (справа про звільнення у період тимчасової непрацездатності);
65. Постанова Великої палати Верховного суду від 15 січня 2020 року у справі № 607/6254/15-ц (справа про підвідомчість трудових спорів господарським судам);
66. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного суду від 13 жовтня 2020 року у справі № 712/9213/18 (справа про прогул – у відпустку без наказу);
67. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного суду від 18 лютого 2020 року у справі № 226/1660/18 (справам про вивільнення - перенесення дати звільнення);
68. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного суду від 13 травня 2021 року у справі № [377/759/19](https://reyestr.court.gov.ua/Review/96933232) (порядок пропонування іншої роботи під час вивільнення);
69. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного суду від 15 липня 2020 року у справі № 344/15989/19.
70. Рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 08 липня 2021 (Справа № 761/8294/21; Провадження № 2/761/6831/2021) URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/98449361#
71. Рішення Лмчаківського районного суду м.Львова від 14 липня 2021 року (Справа № 463/2240/21; Провадження № 2/463/985/21) URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/98633984

**Спеціальна література:**

1. Вєтухова І.А. Особливості правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством, та його подальше вдосконалення: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / І.А. Вєтухова ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. — Х., 2001. — 20 с.
2. Глазько С.М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / С.М. Глазько ; Нац. ун-т внутр. справ. — Х., 2005. — 19 с.
3. Греков І. Співвідношення волі і волевиявлення при розірванні трудового договору за ініціативи працівника // Право України. — 1996. — № 6. — С. 31.
4. Грузінова Л. Короткін В. Підстави припинення трудового договору за проектом Трудового кодексу України // Юридичний журнал. – 2004 - № 4
5. ЄСПЛ назвав ключові рішення щодо нагляду на робочому місці URL: https://zib.com.ua/ua/print/130717-espl\_nazvav\_klyuchovi\_rishennya\_schodo\_sposterezhennya\_nagly.html
6. Іоннікова І.А. Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / І.А. Іоннікова ; Нац. ун-т внутр. справ. — Х., 2004. — 19 с.
7. Коваленко О.О. Особливості правового регулювання праці молоді: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О.О. Коваленко ; Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. — К., 2006. — 18 с.
8. Михайлова В. У демократичній державі не можна карати за вираження погляду, не узгодженого з керівництвом. Закон і Бізнес [В„–9 (1359)](https://zib.com.ua/ua/issue/603/) 03.03—09.03.2018 URL: <https://zib.com.ua/ua/132092-pres-sekretarya_ne_mozhna_karati_za_vislovlyuvannya_svoei_du.html>
9. Прокопенко В. Розмежування підстав припинення трудового договору за угодою сторін від звільнення з ініціативи працівника // Право України. — 1997. — № 3. — С. 30.
10. Процевський В. Відсторонення від роботи: вирішення питання у проекті Кодексу про працю // Право України. — 1996. — № 8. — С. 25.
11. Прудивус О.В. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О.В. Прудивус ; Нац. ун-т внутр. справ. — Х., 2003. — 19 с.
12. Реус О. Особливості припинення трудових правовідносин з неповнолітніми // Право України. — 2001. — № 8. — С. 78.
13. Реус О.С. Правове регулювання трудової діяльності неповнолітніх в Україні: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О.С. Реус ; Нац. ун-т внутр. справ. — Х., 2003. — 19 с.
14. Селезень С.В. Особливості припинення трудового договору за п. 2 ст. 41 Кодексу законів про працю України: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / С.В. Селезень ; Східноукр. нац. ун-т ім. В.Даля. — Луганськ, 2009. — 19 с.
15. Стичинський Б. С., Зуб І. В., Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. — К: А.С.К., 2000.
16. Тищенко О. Звільнення за аморальний проступок працівника, який виконує виховні функції: правові проблеми // Право України. — 2000. — № 6. — С. 46.
17. Тищенко О.В. Правові проблеми укладення, зміни та припинення трудового договору з педагогічними працівниками середніх загальноосвітніх шкіл України: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О.В. Тищенко ; Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. — К., 2002. — 18 с.
18. Чумак О. О. Припинення трудових правовідносин не за ініціативою сторін трудового договору: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. О. Чумак ; НАН України ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. — К., 2011. — 16 с.
19. Яковлев О. Роль третіх осіб у припиненні трудових відносин // Право України. — 2001. — № 12. — С. 102.
20. Яковлєв О.А. Розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб, які не є стороною трудового договору: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О.А. Яковлєв ; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. — Х., 2003. — 19 с.
21. Довідник із застосування статті 8 Європейської конвенції з прав людини/ Право на повагу до приватного і сімейного життя, житла і кореспонденції. URL: <https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_8_UKR.pdf>
22. Посібник за статтею 8 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод/ Право на повагу до приватного і сімейного життя URL: https://unba.org.ua/assets/uploads/1259d4263dac852ef056\_file.pdf
23. Дайджест судової практики Верховного Суду у справах зі спорів, що виникають із трудових відносин URL: https://ips.ligazakon.net/document/VSS00478
24. Ключові правові висновки ВС у трудових спорах 2020 року URL: <https://vkp.ua/publication/klyuchovi-pravovi-visnovki-vs-u-trudovikh-sporakh-2020-roku>
25. Аналіз актуальної практики Верховного Суду від АО «ЮФ «Василь Кісіль і партнери» URL: https://biz.ligazakon.net/analitycs/196365\_top-5-sudovikh-rshen-u-trudovikh-spravakh-u-2020-rots
26. Аналіз найцікавіших рішень з Дайджесту судової практики Верховного Суду у справах зі спорів, що виникають із трудових відносин, опублікованого в липні 2020 року URL: https://biz.ligazakon.net/analitycs/200596\_trudov-spori-tskava-praktika-verkhovnogo-sudu-2020-roku
27. Особливості звільнення працівника за систематичне невиконання обов'язків: судова практика 2020 року URL: <https://jurliga.ligazakon.net/analitycs/196406_osoblivost-zvlnennya-pratsvnika-za-sistematichne-nevikonannya-obovyazkv-sudova-praktika-2020-roku>
28. Звільнення працівників: актуальна судова практика URL: <https://biz.ligazakon.net/analitycs/199252_zvlnennya-pratsvnikv-aktualna-sudova-praktika>
29. Огляд судової практики Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду (актуальна практика). Рішення, внесені до ЄДРСР, за вересень 2021 року URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new\_folder\_for\_uploads/supreme/Oglyad\_kas\_cil\_September\_2021.pdf?fbclid=IwAR3wmNW39RGMrHJ4aUOSTmWawLvMf7FWmQRO2RqPnzD8ZuHy6XVp1AoxmJQ
30. Law and practices on protecting whistle-blowers in the public and financial services sectors / International Labour Office, Sectoral Policies Department – Geneva: ILO, 2019 Working Paper No. 328. Р. 31–32.
31. ECtHR, Guja v. Moldova [GC], Appl. no. 14277/04, 12 February 2008
32. ECtHR, Marchenko v. Ukraine, Appl. no. 4063/04, 19 February 2009
33. ECtHR, Kudeshkina v. Russia, Appl. no. 29492/05, 26 February 2009, para 85.
34. ECtHR, Heinisch v. Germany, Appl. no. 28274/08, 21 July 2011.
35. Case of Bărbulescu v. Romania (Application no. [61496/08](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22appno%22:[%2261496/08%22]})) URL https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-177082%22]}
36. Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law OJ L 305, 26.11.2019, p. 17–56.