



Незаконне звільнення з роботи

Що необхідно знати про
захист права на працю?

Відповідно до Кодексу законів про працю України (КЗпП) звільнення може бути застосоване:

- 1) за систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника застосувалися заходи дисциплінарного або громадського впливу;
- 2) за прогул, у тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин;
- 3) за появу на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння.

Роботодавець має право за власною ініціативою звільнити працівника і з інших причин, а саме:

- 1) змін в організації виробництва і праці,

в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

- 2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню цієї роботи, а так само в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;
- 3) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки у зв'язку з вагітністю й пологами, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцитвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада)

- зберігається до відновлення працевздатності або встановлення інвалідності;
- 4) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- 5) 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.

Особа, яку звільняють, насамперед повинна з'ясувати:

- яке конкретно порушення стало приводом для звільнення;
- чи могло це бути основою для розірвання трудового договору;
- чи раніше щодо неї застосовувалися дисциплінарні стягнення за цю провину;
- чи враховувалися при звільненні ступінь важкості здійсненої провини і за-

подіянного збитку, обставини, за яких здійснена провина, і досвід попередньої роботи;

- чи не порушений термін розрахунку щодо заробітної платні при звільненні;
- чи видана вчасно і належним чином оформлена трудова книжка.

Знайте! Не можна звільнити працівника в період тимчасової непрацездатності або під час його перебування у відпустці.

Пам'ятайте! Про звільнення працівник повідомляється наказом (розпорядженням) і обов'язково ознайомлюється під розписку.

При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник у день

звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше ніж наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, що належать працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.

Трудова книжка повинна бути належним чином оформлена не пізніше ніж наступного дня після звільнення.

У трудовій книжці причина звільнення повинна строго відповідати формуллюванням, зазначеним у КЗпП, з посиланням на відповідний пункт і статтю трудового законодавства. При порушенні цього правила зміна формулювання причин звільнення провадиться в судовому порядку.

Якщо вас незаконно звільнили з роботи — ви маєте право подати позовну заяву до суду про поновлення на роботі та виплату середньомісячної заробітної плати за весь час вимушеної прогулу.

Крім цього, за клопотанням суд може ухвалити рішення щодо виплати вам середньомісячного заробітку за весь час вимушеної прогулу, а також рішення про виплату середньомісячного заробітку в разі, якщо неправильне формулювання причин звільнення в трудовій книжці перешкоджало вашому працевлаштуванню в майбутньому.

Також у судовому порядку ви можете вимагати відшкодування моральних збитків 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.

Пам'ятайте!!! Протягом одного місяця зо дня вручення копії наказу (роздорядження) про звільнення або зо дня видачі трудової книжки ви маєте право звернутися до суду з оскарженням вашого звільнення. У разі пропуску цього строку з поважних причин суд може його поновити.

Звертаємо увагу, що цей буклет має рекомендаційний характер, тож розбір окремих ситуацій потребує консультації з фахівцем.

Законодавство час від часу змінюється, тому подана інформація не є офіційним тлумаченням чинного законодавства.

Додаткова інформація на цю тему, а також електронний варіант буклета та онлайн-консультації з різних правових питань – на сайті «Правовий простір» www.pravo.prostir.ua.



міжнародний фонд

INTERNATIONAL RENAISSANCE FOUNDATION

Цей буклет видано
в рамках ініціативи “Посилення
правових можливостей бідних верств
населення”, яку реалізує Міжнародний Фонд
Відродження за програмою “Верховенство права”.

Контакти:
Міжнародний Фонд Відродження, Програма “Верховенство права”
телефон/факс: 044 482 03 63, www.irf.kiev.ua, email: rol@irf.kiev.ua