

# Виключення учасника товариства з обмеженою відповідальністю

У разі створення господарського товариства, зокрема товариства з обмеженою відповідальністю (далі – ТОВ), його учасники переслідують визначену однакову для всіх мету та керуються єдиними принципами розвитку й ведення бізнесу. Однак згодом, як часто буває на практиці, взаєморозуміння та бажання учасників діяти спільно вичерпується і кожен починає переслідувати особисті інтереси, що суперечать колективним. Через це учасник навмисне перестає виконувати свої обов'язки або виконує їх неналежним чином, перешкоджає своїми діями досягненню цілей товариства, блокує ухвалення важливих рішень. Прояви такої поведінки учасника можуть бути найрізноманітнішими, наприклад: не дотримується вимог установчих документів товариства; не виконує рішень загальних зборів та інших органів управління товариства; поширює конфіденційну інформацію, що може завдати шкоди діловій репутації товариства або призвести до фінансових збитків; перешкоджає проведенню загальних зборів учасників товариства, не з'являючись на них, що призводить до відсутності кворуму; голосує на загальних зборах проти ухвалення рішень з питань, що є важливими для діяльності товариства (укладення, схвалення правочинів, зміна діяльності, зміна виконавчого органу тощо) або взагалі не голосує; уносить до порядку денного питання, які не відповідають меті діяльності товариства. До 07.06.18 р. норми Цивільного кодексу (далі – ЦК), Господарського кодексу (далі – ГК) та Закону від 19.09.91 р. № 1576-XII «Про господарські товариства» (далі – Закон № 1576) надавали загальним зборам право виключати «недобросовісних!» учасників з товариства. Однак 07.06.18 р. набув чинності Закон від 06.02.18 р. № 2275-VIII «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» (далі – Закон № 2275), який

замінив норми Закону № 1576 щодо регулювання товариств з обмеженою та додатковою відповідальністю, а з ЦК взагалі вилучив підрозділ 4 § 1 гл. 8 «Товариство з обмеженою відповідальністю» (ст. 140–151). У Законі № 2275 істотно змінився у порівнянні із Законом № 1576 підхід до виключення учасника з товариства. Відтепер виключення учасника товариства можливе в таких випадках. 1. У разі прострочення внесення вкладу учасником (ст. 15 Закону № 2275). Якщо учасник прострочив внесення вкладу чи його частини (а за новим Законом стандартний строк – 6 місяців, якщо інше не встановлено статутом), то виконавчий орган (далі – ВО) товариства повинен надіслати йому письмове попередження про прострочення. Таке попередження має містити інформацію про невнесений своєчасно вклад чи його частину та додатковий строк, наданий для погашення заборгованості. Додатковий строк установлюється ВО чи статутом товариства, але не може перевищувати 30 днів. Якщо учасник не вніс вклад для погашення заборгованості протягом наданого додаткового строку, то ВО товариства має скликати загальні збори учасників, які можуть виключити учасника товариства через заборгованість із унесення вкладу. 2. У разі відсутності спадкоємців чи правонаступників (ст. 23 Закону № 2275). За Законом № 2275 у разі смерті або припинення учасника товариства його частка переходить до його спадкоємця чи правонаступника без згоди учасників товариства. А з ЦК було вилучено ч. 1 ст. 100, яка передбачала, що право участі в товаристві є особистим немайновим правом і не може окремо передаватися іншій особі. У разі смерті, оголошення судом безвісно відсутнім або померлим учасника-фізособи чи припинення учасника-юрособи, частка якого у статутному капіталі товариства становить менше 50 %, та якщо протягом року із дня закінчення строку для прийняття спадщини, установленого законодавством, спадкоємці (правонаступники) такого учасника не подали заяву про вступ до товариства відповідно до закону, товариство може виключити учасника. Таке рішення ухвалюється без урахування голосів учасника, який виключається. Якщо частка такого учасника у статутному капіталі товариства становить 50 % або більше, товариство може

ухвалювати рішення, пов'язані з ліквідацією товариства, без урахування голосів цього учасника. Цікаво: цивільна правоздатність фізособи припиняється в момент її смерті (ч. 4 ст. 25 ЦК), а цивільна правоздатність юрособи – із дня внесення до Єдиного державного реєстру запису про її припинення (ч. 4 ст. 91 ЦК). Отже, зі смертю фізособи або припиненням юрособи припиняється їх статус як учасника товариства, а тому говорити про виключення померлого/припиненого учасника юридично некоректно. Важливо: рішення про виключення учасника з товариства не може ухвалюватися шляхом опитування. Оскільки такі підстави тепер не передбачені законом, навіть наявність їх у статуті товариства не може бути причиною для виключення учасника! Як не дивно, але Законом № 2275 передбачено лише дві (вищевказані) підстави для виключення учасника з товариства. Тож відтепер, якщо поведінка учасника товариства буде недобросовісною або протиправною, примусово вилучити його зі складу учасників товариства не вдасться. Закон № 2275 не містить окремих норм щодо примусового виключення. Хоча ЦК та Закон № 1576 містять норми, які дозволяють простою більшістю голосів учасників виключити учасника зі складу товариства, якщо він систематично не виконує чи неналежно виконує обов'язки, або перешкоджає своїми діями досягненню цілей товариства. Зокрема, відповідно до Закону № 1576 підставами для прийняття рішення про виключення з товариства є: систематичне невиконання учасником обов'язків; неналежне виконання ним обов'язків; перешкоджання своїми діями досягненню цілей товариства (ст. 64); невнесення (унесення неповністю) свого вкладу до статутного капіталу товариства (ч. 2 ст. 52). Зверніть увагу: згідно із законодавчими змінами виключити учасника можна лише у двох випадках: у разі невнесення вкладу до статутного капіталу в установлений строк (п. 1 ч. 2 ст. 15 Закону № 2275); у разі смерті (припинення) учасника, якщо спадкоємці ( правонаступники) своєчасно не звернулися із заявою про вступ до товариства (ч. 2 ст. 23 Закону № 2275). Пояснити такі кардинальні зміни можна тим, що існуючі раніше правові підстави для виключення учасника завжди

залишали сумніви щодо правомірності, чесності та справедливості. До того ж, досить часто вони застосовувалися для виключення учасника, який є «неугодним» іншим учасникам. З іншого боку, що робити, коли учасник перешкоджає своїми діями чи бездіяльністю нормальному функціонуванню товариства і його виключення є єдиною можливістю забезпечити нормальну діяльність товариства? Право на звернення до суду Якщо закон уже не дозволяє вищому органу товариства позбутися учасника за систематичне порушення ним зобов'язань, передбачених законом чи статутом, то можна скористатися правом на судовий захист і звернутися до суду з вимогою про виключення недобросовісного учасника. Сформована судова практика, підтримана Верховним Судом України, полягає в тому, що виключення учасника з товариства належить до виключної компетенції загальних зборів. Такий висновок зроблено в постанові ВСУ від 18.04.18 р. у справі № 922/1590/17 з посиланням на ст. 59 Закону № 1576 та ст. 145 ГК. Суд може перевірити рішення загальних зборів на відповідність його чинному законодавству, установивши, які саме факти невиконання обов'язків стали підставою для виключення учасника, у чому полягає систематичність невиконання учасником його обов'язків тощо (постанова ВСУ від 17.04.18 р. у справі № 922/1671/16). Виняткова компетенція полягає в тому, що лише один орган (збори учасників) може вирішувати питання про виключення учасника з товариства по суті. Це питання ні в якому разі не може бути передане на вирішення виконавчому органу. Рішення про виключення учасника з ТОВ ухвалюється ТОВ в особі вищого органу – загальних зборів учасників, а не учасниками як такими або судом. Проте однією з найважливіших конституційних гарантій забезпечення та захисту прав і свобод особи є закріплення права на судовий захист. Відповідно до ст. 55 Конституції України кожен має право будь-якими, не забороненими законом, засобами захищати свої права від порушень і посягань. Цієї думки дотримується і Європейський суд з прав людини. У його рішенні від 02.11.04 р. (справа «Трегубенко проти України») зазначено, що усунення (виключення) розгляду окремої категорії спорів з-під юрисдикції судів суперечить праву на доступ до суду,

гарантованому ч. 1 ст. 6 Конвенції про захист прав людини й основних свобод. Судова практика також містить положення, які стають на захист судового врегулювання цього питання. Так, в окремій думці судді Верховного Суду Мамалуй О.О. від 18.04.18 р. у справі № 922/1590/17 зазначено: «Положення Цивільного кодексу України та Закону України «Про господарські товариства» не містять заборони щодо вирішення в судовому порядку спору про виключення учасника з товариства з обмеженою відповідальністю». Отже, суд в Україні може розглядати спір про виключення учасника з товариства і, виходячи з конкретних обставин справи, ухвалювати судові рішення з цього питання. Важливо: Закон № 2275 не містить ні порядку виключення, ні підстав для такого виключення, ні згадки про виключну компетенцію загальних зборів у цьому питанні, ні вимоги щодо кворуму, необхідного для правомочності загальних зборів, ні вимоги до порядку ухвалення рішення із зазначеного питання. Проте існують процедури заочного голосування та підписання протоколу одноосібно головою загальних зборів. За таких обставин, а також якщо в установчих документах чітко не врегульовано питання виключення учасників, їм може загрожувати протиправне позбавлення права участі в товаристві. Отже, аналіз змісту Закону № 2275 показує, що в ньому багато прогалин, колізій та невизначеностей. Тому ця правова невизначеність зобов'язує учасників товариств прискіпливо ставитися до розробки установчих документів, оскільки саме вони стануть єдиною запорукою стабільної господарської діяльності товариства. Зважаючи на останні зміни до законодавства, малоймовірно, що суди почнуть зобов'язувати учасників до виконання певних дій, хоча права на судовий захист ніхто не скасовує. Тому інструментом захисту для учасників має бути корпоративний договір, який цілком правомірно встановлюватиме порядок реалізації повноважень та дій учасника, а також санкції за недобросовісне виконання таких дій. Звісно, законодавець не залишив учасників ТОВ напризволяще і замість, хоч і спірних, але звичних норм про примусове виключення учасника пропонує учасникам врегулювати всі свої правовідносини та порядок управління товариством у

корпоративному договорі. Корпоративний договір давно й ефективно застосовується в багатьох країнах і може передбачати всі можливі проблемні ситуації та способи їх розв'язання. Іншими словами, він дозволяє не лише запобігти виникненню проблеми, але й заздалегідь передбачити способи її усунення. Практичні поради Виключаємо «зайвого» учасника через механізм збільшення статутного капіталу Запроваджений Законом № 2275 механізм збільшення статутного капіталу дозволяє контролюючим учасникам позбавлятися від інших учасників. Особливо таке може практикуватись у товариствах з великою кількістю так званих «пасивних» учасників. Алгоритм дій щодо виключення «недобросовісних», на думку контролюючого учасника, партнерів може бути таким: 1) на загальних зборах ухвалюється рішення про збільшення статутного капіталу товариства за рахунок додаткових вкладів учасників (ч. 1 ст 18 Закону № 2275); 2) учасники товариства вносять додаткові вклади протягом строку, встановленого рішенням загальних зборів учасників (ч. 5 ст. 18 Закону № 2275); 3) контролюючий учасник своєчасно вносить свій вклад до статутного капіталу товариства. Доля «недобросовісних» учасників у товаристві залежатиме від належного виконання обов'язку з унесення вкладу. Здебільшого негативно налаштовані «недобросовісні» учасники не стежать за життям товариства або навмисне ігнорують обов'язки з майнової участі в його діяльності; 4) після закінчення строку, встановленого рішенням загальних зборів учасників, виконавчий орган (далі – В0) товариства надсилає учасникам, які прострочили внесення вкладу чи його частини, письмове попередження про таке прострочення (ч. 1 ст. 15 Закону № 2275); 5) якщо учасники товариства не внесли вклад протягом наданого додаткового строку, то В0 товариства скликає загальні збори учасників, які можуть ухвалити рішення про виключення з товариства учасника, який має заборгованість із унесення вкладу (п. 1 ч. 2 ст. 15 Закону № 2275). Як несумлінний учасник усупереч волі товариства може залишитись у його складі навіть за наявності підстав і необхідної кількості голосів для ухвалення рішення про виключення Учасник Іванов протягом 6 місяців з дати державної реєстрації ТОВ уніс тільки частину

належного від нього вкладу. Оскільки він прострочив унесення частини вкладу, ВО товариства згідно з ч. 1 ст. 15 Закону № 2275 має надіслати йому письмове попередження про прострочення. Попередження має інформувати про невнесення своєчасно частини вкладу та про додатковий строк, наданий для погашення заборгованості. Додатковий строк установлюється ВО чи статутом товариства, але не може перевищувати 30 днів. До закінчення строку, визначеного в попередженні, Іванов згідно з ч. 3 ст. 21 Закону № 2275 може відчужити частину своєї частки, яка є оплаченою, іншим особам (наприклад, синові). Щоб ця частина частки потрапила до сина без застосування норми про переважне право (ст. 20), таке відчуження здійснюється шляхом міни або дарування. Після того як ТОВ ухвалить рішення про виключення Іванова через невнесення ним вкладу для погашення заборгованості протягом наданого додаткового строку (п. 1 ч. 2 ст. 15 Закону № 2275), Іванов може вже наступного дня знову набути статусу учасника цього товариства. Для цього дружина подарує йому раніше отриману від нього в дар частину частки. Унаслідок такої «схеми» перед товариством знову постане питання, як позбутися несумлінного учасника. Як звести до мінімуму протиправні дії «недобросовісних» учасників товариства Установити певну міру «покарання» (у грошовому еквіваленті) учаснику корпоративного договору за порушення його умов. Розмір «покарання» має бути значним для порушника – здебільшого це буде засторогою щодо вчинення порушення. Головна мета корпоративного договору – забезпечити надієфективне управління та результативну діяльність. Учасники ТОВ та АТ у корпоративному договорі можуть домовитися про зобов'язання: реалізовувати свої права в конкретний спосіб; утриматися (відмовитися) від реалізації своїх прав; голосувати у спосіб, передбачений корпоративним договором, на загальних зборах; узгоджено вчиняти інші дії, пов'язані з управлінням товариством; придбавати частки у статутному капіталі (акції) за певною ціною чи за умови настання визначених у договорі обставин; відчужувати частки у статутному капіталі (акції) за певною ціною чи за умови настання визначених у договорі обставин; утримуватися від відчуження часток (акцій) до

настання визначених у договорі обставин. Тож висновок дуже простий і зрозумілий: у разі створення ТОВ одним статутом не обійтися (до того ж, законодавчі вимоги до нього зведено до мінімуму). Законом № 2275 регламентовано застосування такого правового інструменту, як корпоративний договір. Використання його в діяльності товариства – це не просто рекомендація, а наполеглива порада. Це дасть змогу забезпечити: стабільність та послідовність в ухваленні найважливіших для товариства рішень; ефективну професійну діяльність її учасників; утримання учасників від «протиправних» дій, що можуть зашкодити товариству, та притягнення до відповідальності учасників за такі діяння.

Подробнее по ссылке: Джерело

---

## **Особливості роботи за контрактом**

Працівник реалізує право на працю, укладаючи трудовий договір про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою-підприємцем, в тому числі трудовий договір у вигляді контракту.

Статтею 21 КЗпП України передбачено, що особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін.

Контракт укладається для максимального використання індивідуальних здібностей працівника, наданням додаткових стимулів для максимальної віддачі, підвищення максимальної

відповідальності його сторін тощо.

Сторонами контракту є працівник, який повинен особисто виконувати покладені на нього трудові обов'язки, та власник або уповноважений ним орган.

Контракт відрізняється від звичайного трудового договору такими особливостями:

- особливо укладається в письмовій формі;
- у контракті можуть установлюватися додаткові (крім зазначених у законодавстві) підстави щодо його розірвання;
- контракт має строковий характер;
- сфера застосування контракту визначається законами України.

Сторони мають можливість установлювати додаткові заходи щодо взаємодії відповідальності з одночасним надання пільг і переваг, які мають бути зафіксовані в контракті і не будуть вважатися такими, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством України.

Контракт укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру майбутньої роботи, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавством.

Якщо законом укладання контракту не передбачено, то власник або уповноважений ним орган не має права укласти з працівником контракт, навіть якщо буде згода сторін.

У разі укладення контракту власник або уповноважений ним орган оформлює наказ (розпорядження) про прийняття працівника на роботу та подає повідомлення центральному органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому

Кабінетом Міністрів України.

Умови контракту, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, угодами і колективним договором, вважаються не дійсними.

Джерело: Держпраці.

---

## **Оплата праці під час випробувального періоду**

Відповідно до статті 26 КЗпП України під час укладання трудового договору може бути обумовлено угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування має бути зазначена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу.

Строк випробування під час прийняття на роботу, якщо іншого не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, - шести місяців. Строк випробування під час прийняття на роботу робітників не може перевищувати одного місяця. До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював незалежно від причини.

Коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах.

У період випробування на працівників поширюється законодавство про працю, в тому числі на оплату праці в розмірах, визначених

угодою сторін, з дотриманням державних та галузевих гарантій з оплати праці.

Зокрема, до державних соціальних гарантій з оплати праці належить установлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. З 01.01.2019 р. цей розмір становить 4173,0 грн.

Відповідно до чинного законодавства мінімальна заробітна плата складається з основної (тарифної) частини заробітної плати (посадовий оклад, тарифна ставка) та додаткової заробітної плати (доплати, надбавки, виробничі премії, інші заохочувальні виплати).

Оплачують працівникам фактично відпрацьований час виходячи з посадового окладу(тарифної ставки) або залежно від виконання норм виробітку і відрядних розцінок з урахуванням підвищень, доплат та надбавок, передбачених чинним законодавством.

Отже, якщо працівник виконав місячну норму праці, йому мають нараховувати заробітну з урахуванням різних її складових, передбачених умовами оплати праці, не нижчу від розміру мінімальної заробітної плати (4173, 0 грн.).

Якщо працівник виконав місячну норму праці, а нарахована йому заробітна плата є нижчою від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, роботодавець зобов'язаний провести доплату до її рівня, яка виплачується щомісячно одночасно із заробітною платою.

Якщо працівник не виконав місячної норми праці, перебував у відпустці, працює неповний робочий час тощо. У цих випадках оплата праці проводиться пропорційно до виконаної норми праці.

---

# Повноваження комісії із соцстрахування підприємства

Комісії (уповноважені) із соціального страхування створюються на кожному підприємстві незалежно від форми власності та приймають рішення про призначення або відмову в призначенні матеріального забезпечення застрахованим особам. Відповідно до рішень органу та на підставі поданої роботодавцем заяви-розрахунку Фонд соціального страхування України здійснює фінансування допомоги по тимчасовій втраті працездатності, по вагітності та пологах і на поховання.

«Комісія утворюється, якщо на підприємстві працює понад 15 осіб. Якщо працюючих за наймом 15 і менше, на загальних зборах працівників обирається уповноважений. Але орган, який відповідає за страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, має бути на кожному підприємстві, в установі чи організації та навіть у ФОП, де цю функцію може виконувати сама фізична особа-підприємець. Комісія (уповноважений) мають достатньо широкий перелік повноважень: це не лише власне призначення допомоги працівникам, але й контроль за правильним нарахуванням матеріального забезпечення, перевірка дотримання застрахованими особами режиму, визначеного лікарем на період хвороби, тощо», – говорить начальник управління страхових виплат та матеріального забезпечення виконавчої дирекції ФССУ Світлана Зарубіна.

Рішенням правління Фонду соціального страхування України від 19.07.2018 № 13 затверджено нову редакцію Положення про комісію (уповноваженого) із страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності. Зокрема, відповідно до документу комісія (уповноважений) має право:

– отримувати від роботодавця відомості щодо суми фінансування Фондом для надання матеріального забезпечення найманим

працівникам;

- отримувати від робочого органу виконавчої дирекції Фонду або його відділення безкоштовні консультації з питань застосування законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності;
- звертатися за необхідності до робочих органів виконавчої дирекції Фонду або його відділень щодо перевірки правильності видачі та продовження листків непрацездатності застрахованим особам підприємства;
- перевіряти дотримання застрахованими особами режиму, визначеного лікарем на період тимчасової непрацездатності;
- звертатися до робочих органів виконавчої дирекції Фонду або його відділень у разі спору між комісією (уповноваженим) із соціального страхування підприємства та роботодавцем з питань надання матеріального забезпечення застрахованим особам підприємства, а також у випадку невиконання роботодавцем рішень комісії (уповноваженого);
- вносити до робочих органів виконавчої дирекції Фонду або його відділень пропозиції по організації та удосконаленню роботи по соціальному страхуванню на підприємствах.

Джерело.

---

## **Трудові права інвалідів**

Встановлення трудових прав, гарантій працюючим інвалідам в Україні регулюються, зокрема, Конвенцією про права інвалідів, КЗпП України, Законом України "Про відпустки", Законом України "Про охорону праці", Законом України "Про основи соціальної захищеності інвалідів", Законом України "Про реабілітацію

інвалідів в Україні”.

Працевлаштовувати інвалідів зобов'язаний кожен роботодавець, виходячи з цілої низки правових норм і законів. Відповідно до ст. 19 Закону України “Про основи соціальної захищеності в Україні”, для підприємств встановлено норматив в розмірі чотирьох відсотків від середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік.

Відповідно до вимог КЗпП України інваліди мають право на додаткові пільги в порівнянні з іншими працівниками.

Серед гарантій, що надаються працівникам-інвалідам можна виділити ті, що пов'язані із укладанням та розірванням трудового договору. До їх числа належать:

– відповідно до ч.3 ст. 26 КЗпП України при прийомі на роботу не встановлюються випробування для інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи;

– інвалідність є поважною причиною для розірвання трудового договору, укладеного на визначений строк (ч.1 ст. 39 КЗпП України);

– при скороченні чисельності або штату переважне право залишитися на роботі при рівних умовах продуктивності праці та кваліфікації надається інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту” (п.5 ч.2 ст. 42 КЗпП України);

– за бажанням працівника –інваліда або за вимогами його індивідуальної програми реабілітації, йому може встановлюватися режим роботи на умовах неповного робочого дня (неповного робочого тижня) та пільгові умови праці (ст. 172 КЗпП України).

Працівники –інваліди, які недавно влаштувалися на роботу та ще

не відпрацювали перших шість місяців на цьому підприємстві, можуть скористатися своїм правом піти в щорічну оплачувану відпустку повної тривалості ще до настання шестимісячного терміну їхньої безперервної роботи на цьому підприємстві (ч.7 ст.10 Закону України “Про відпустки”). А працівники – інваліди, які вже тривалий час працюють на підприємстві, за своїм бажанням мають право піти у щорічну відпустку в зручний для них час ( ст.10 Закону України “Про відпустки”).

Згідно зі ст.6 Закону України “Про відпустки” тривалість щорічної основної відпустки для працівників – інвалідів становить (для інвалідів I і II груп- 30 календарних днів; для інвалідів III групи- 26 календарних днів).

Відпустка без збереження заробітної плати тривалістю до 30 календарних днів щорічно надається інвалідам III групи, тривалістю до 60 календарних днів щорічно- інвалідам I та II груп (п.п. 6,7 ч.1 ст. 25 Закону України “Про відпустки”).

До роботи в нічний час, та до надурочних робіт інваліди можуть залучатись лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (ч.2 ст. 55 КЗпП України, ч. 4 ст. 63 КЗпП України).

Джерело: Держпраці України.