

# Порядок звільнення вагітної працівниці у зв'язку з припиненням трудового договору

Розгляд практичної ситуації та консультація Міністерства праці та соціальної політики.

## Ситуація:

Фізичною особою-підприємцем укладено трудовий договір з працівницею. Відповідно до статті 179 Кодексу законів про працю України, даній працівниці надано відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трьохрічного віку. На період вказаної відпустки підприємцем укладено строковий трудовий договір з іншою працівницею.

*Працівниця, за основним місцем роботи, перериває відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трьохрічного віку, достроково, та має намір приступити до виконання своїх обов'язків.*

Припинити строковий трудовий договір згідно ч. 2 ст. 36 КЗпП України немає можливості, оскільки працівниця-сумісник вагітна і підпадає під дію ст. 184 КЗпП України.

Роботодавець **не має** фінансової можливості утримувати двох працівників.

**Як розв'язати проблему?**

**Роз'яснення Мінпраці:**



МІНІСТЕРСТВО  
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ  
(Мінсоцполітики)

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: [info@mlsp.gov.ua](mailto:info@mlsp.gov.ua),  
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35219001004117 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

05.12.2014 № 519/06/186-14

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

ТОВ „Універсальна правничо-  
фінансова аутсорсингова  
компанія „Вікторія”

Про надання відповіді

м. Чернівці,  
58001,  
а/с № 522

Юридичним департаментом Міністерства розглянуто ваш запит від 28.10.2014 № 11/001055/001055 і в межах компетенції повідомляється наступне.

Чинне законодавство про працю містить норми, які надають певну низку прав окремим категоріям жінок.

В зв'язку з цим у разі прийняття рішення про працевлаштування жінок роботодавець набуває зобов'язань у разі настання певної події забезпечити реалізацію таких прав.

Так, відповідно до статті 184 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) у випадку звільнення після закінчення строкового трудового договору вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179 КЗпП), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда, обов'язком власника або уповноваженого ним органу є їх працевлаштування. На період працевлаштування за цими жінками зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Працевлаштування зазначеної категорії жінок здійснюється роботодавцем самостійно або через державну службу зайнятості.

Одночасно повідомляємо, що листи міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони носять інформаційний, рекомендаційний та необов'язковий характер.

Заступник директора Юридичного  
департаменту-начальник відділу

І. Кузнєцова

Компанія «Вікторія»

# За власним бажанням чи за згодою сторін? Думка фахівця

Як правило, дуже рідко при розірванні трудового договору працівник не задумується над тим, як запис у трудовій книжці із зазначенням підстави припинення трудових правовідносин може вплинути на розмір, порядок виплати та тривалість допомоги по безробіттю.

Дане питання є досить актуальним, оскільки в нинішній час багато випадків, коли роботодавець звільняє працівника за власним бажанням, при цьому не розглядаючи інших можливих варіантів (наприклад за угодою сторін, тощо).

Метою цієї статті є ознайомлення читача з умовами та порядком призначення допомоги по безробіттю, встановлення прямої залежності розміру допомоги та тривалості її виплати від підстави припинення трудового договору.

Перш ніж встановити залежність розміру, тривалості виплати допомоги по безробіттю від підстави звільнення, необхідно зазначити, що Кодекс Законів про працю України в статтях 36, 38, 40, 41 закріпив виключний перелік підстав, за якими відбувається припинення трудових правовідносин.

Стаття 36 КЗпП України встановлює загальні підстави припинення трудового договору, деякі з яких в подальшому конкретизуються в ст. 38, 40, 41, 43, 43 – 1, 45 КЗпП України.

Так, згідно ст. 36 КЗпП України підставами для припинення трудового договору є:

- *угода сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП України)*
- *закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення ( п.*

2 ст. 36 КЗпП України);

– призов або вступ працівника або власника – фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім призову працівника на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року (п. 3 ст. 36);

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

– переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду (п. 5 ст 36 КЗпП);

– відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці (п.6);

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

– набрання законної сили судовим рішенням, відповідно до якого працівника притягнуто до відповідальності за корупційне правопорушення, пов'язане з порушенням обмежень, передбачених Законом України “Про засади запобігання і протидії корупції” (п. 7 – 1);

– підстави, передбачені контрактом (п. 8).

Одночасно, Наказом Міністерства праці та соціальної

політики України від 20.11.2000 року, № 307 (далі – Наказ 307) встановлений порядок надання допомоги по безробіттю.

Допомога по безробіттю надається застрахованим та незастрахованим особам, визнаним у встановленому порядку безробітними.

Допомога по безробіттю призначається та виплачується з 8 дня після реєстрації особи в установленому порядку в державній службі зайнятості.

Статусу безробітного може набути особа працездатного віку до призначення пенсії (зокрема на пільгових умовах або за вислугу років), яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів, готова та здатна приступити до роботи. Статус безробітного надається цим особам за їх особистою заявою у разі відсутності підходящої роботи з першого дня реєстрації у територіальних органах центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції (центр зайнятості), незалежно від зареєстрованого місця проживання чи місця перебування.

Застрахованим особам – найманим працівникам; особам, які виконують роботи (надають послуги) згідно з цивільно-правовими договорами; військовослужбовцям Збройних Сил України, Державної прикордонної служби України, внутрішніх військ, інших військових формувань, утворених відповідно до законів України, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України, Державної спеціальної служби транспорту, особам рядового і начальницького складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, органів внутрішніх справ, органів і підрозділів цивільного захисту, особам начальницького складу податкової міліції, а також особовому складу воєнізованих аварійно-рятувальних служб (формувань), створених відповідно до законодавства на постійній основі (далі – військовослужбовці), крім військовослужбовців строкової служби, фізичним особам – підприємцям, особам, які

забезпечують себе роботою самостійно, а у випадках, передбачених Законом України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” ( 1533-14 ), іншим особам (громадянам України, іноземцям, особам без громадянства, які постійно проживають в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов’язковість якого надана Верховною Радою України), на користь яких здійснюється страхування на випадок безробіття, які втратили роботу з не залежних від них обставин і визнані в установленому порядку безробітними та протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали на умовах повного або неповного робочого дня (тижня), проходили службу або виконували роботи (надавали послуги) згідно з цивільно-правовими договорами здійснювали підприємницьку або іншу діяльність не менше 26 календарних тижнів та сплачували страхові внески та/або єдиний внесок на загальнообов’язкове державне соціальне страхування (далі – єдиний внесок), допомога по безробіттю визначається у відсотках до їх середньої заробітної плати (доходу) або середнього грошового забезпечення залежно від страхового стажу:

Втратою роботи з незалежних від застрахованих осіб обставин вважається припинення трудового договору відповідно до статті 36 (пункти 1, 2, 3), статті 38 (розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника, у разі неможливості продовження роботи, а також невиконання власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору), статті 39 – розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника, статті 40 (пункти 1, 2, 5, 6, тобто 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 даної роботи, а так само 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) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності; 6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;) Кодексу законів про працю України ( 322-08 ), а для військовослужбовців, зазначених у пункті 2.1 цього Порядку, – звільнення зі служби з поважних причин без права на пенсію (у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів, за станом здоров'я, у зв'язку із закінченням строку контракту, систематичним невиконанням умов контракту командуванням, через сімейні обставини або з інших поважних причин відповідно до законодавства про військовий обов'язок і військову службу).

**Розмір допомоги по безробіттю залежить від 2 факторів:**

- 1) від страхового стажу**
- 2) тривалості безробіття.**

Згідно із п. 2.1. Наказу № 307, за загальним правилом та в залежності від наявного страхового стажу у безробітного допомога по безробіттю виплачується в наступних розмірах:

– за наявності страхового стажу до 2 років – 50 відсотків від середньої заробітної плати (доходу) або середнього грошового забезпечення;

– за наявності страхового стажу від 2 до 6 років – 55 відсотків;

– за наявності страхового стажу від 6 до 10 років – 60 відсотків;

– за наявності страхового стажу понад 10 років – 70 відсотків.

Згідно із п. 2.7 Наказу № 307 без урахування страхового стажу в розмірі, установленому законодавством, визначається допомога по безробіттю для таких категорій безробітних:

1) особам, звільненим з останнього місця роботи з підстав, передбачених пунктами 3, 4, 7, 8 статті 40, статтями 41 і 45 Кодексу законів про працю України, військовослужбовцям, зазначеним у пункті 2.1 цього Порядку, та іншим особам, звільненим з останнього місця роботи (служби) у зв'язку із застосуванням до них заходів дисциплінарного впливу, – виплата починається з 91 календарного дня;

2) особам, які протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали менше 26 календарних тижнів;

3) особам, які бажають відновити трудову діяльність після тривалої (більше 6 місяців) перерви;

4) особам, які брали участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні на випадок безробіття на добровільних засадах та протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали або займались підприємницькою діяльністю і сплачували страхові внески до Фонду та/або єдиний внесок менше 26 календарних тижнів;

5) категоріям осіб, зазначеним у пункті 2.5 Порядку, які працювали або займались підприємницькою діяльністю і не сплачували страхові внески до Фонду та/або єдиний внесок, але мали раніше набутий трудовий, що прирівнюється до страхового, або страховий стаж.

Залежно від тривалості безробіття допомога по безробіттю зменшується і виплачується у відсотках до визначеного розміру:

– перші 90 календарних днів – 100 відсотків;

- протягом наступних 90 календарних днів – 80 відсотків
- надалі – 70 відсотків.

Тобто, якщо наприклад у особи визнаної у встановленому законом порядку безробітною, страховий стаж складає 5 років, то розмір допомоги за загальним правилом в перші 90 календарних днів складатиме 100% від 55 % середньої заробітної плати (доходу) або середнього грошового забезпечення, протягом наступних 90 календарних днів зменшиться і становитиме 80 % від 55 %, надалі вираховуватиметься 70 % від 55 % грошового забезпечення.

Якщо брати до прикладу, в особи з наявним 5 річним страховим стажем, розмір середньої заробітної плати становив 2000 грн., то розмір допомоги становитиме:

- в перші 90 календарних днів – 1100 грн. на місяць;
- протягом наступних 90 календарних днів – 880 грн.;
- надалі – 770 грн.

В той же час, розмір допомоги по безробіттю не може бути вищою за середню заробітну плату, що склалася за всіма видами економічної діяльності у відповідній області за минулий місяць, і нижчою за встановлений законодавством розмір.

**Загальна тривалість виплати допомоги по безробіттю** для осіб, зазначених у цьому розділі, не може перевищувати **360 календарних днів протягом двох років** з дня призначення допомоги по безробіттю. Для осіб передпенсійного віку (за два роки до досягнення пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”, або віку, що дає право на призначення пенсії відповідно до Законів України “Про державну службу”, “Про статус народного депутата України”, “Про прокуратуру”, “Про наукову і науково-технічну діяльність” (за наявності

відповідних умов)) тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати 720 календарних днів.

У випадку звільнення з роботи якщо застрахованій особі відповідно до законів надається вихідна допомога або інші виплати при звільненні з підприємств, установ і організацій або після закінчення строку повноважень за виборною посадою, що забезпечують часткову або тимчасову компенсацію втраченого заробітку, виплата допомоги по безробіттю відкладається на строк, що дорівнює періоду, протягом якого особі здійснюється така виплата/допомога. Так, ст. 44 КЗпП України встановлює обов'язковий розмір вихідної допомоги при припиненні трудового договору в залежності від підстави його припинення. Зокрема, при припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 – відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці; та пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу – 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 даної роботи, а так само 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; 6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше **середнього місячного заробітку**; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36) – у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39) – у розмірі, **передбаченому колективним договором, але не менше**

**тримісячного середнього заробітку; у разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у пункті 5 частини першої статті 41 – , 5) припинення повноважень посадових осіб. – у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток.**

Особам, яким вихідна допомога або інші компенсаційні виплати було виплачено одноразово, виплата допомоги по безробіттю **відкладається не більше ніж на один місяць, а у разі здійснення таких виплат щомісячно – до закінчення періоду їх виплати.**

Виключенням із загального правила передбаченого вище, стосовно умов розміру та тривалості виплати допомоги по безробіттю застрахованим особам , є **особливість призначення допомоги по безробіттю застрахованим особам, які звільнилися з останнього місця роботи чи служби за власним бажанням без поважних причин і визнані в установленому порядку безробітними та протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали на умовах повного або неповного робочого дня (тижня), проходили службу не менше 26 календарних тижнів і сплачували страхові внески та/або єдиний внесок.**

Відповідно до п. 2.4. Наказу 307, **виплата допомоги по безробіттю особам звільненим з останнього місця роботи чи служби за власним бажанням БЕЗ ПОВАЖНИХ ПРИЧИН, у перші 90 календарних днів не здійснюється** (вичерпного переліку поважних причин законодавством не передбачено, однак деякі із них зазначені в ч. 1 ст. 38 КЗпП України). Виплата допомоги таким особам починається з 91 календарного дня у розмірі 80 відсотків до визначеного розміру. Тобто для таких осіб, не застосовується положення про виплату допомоги по безробіттю протягом перших 90 днів і в розмірі 100 %.

Якщо брати до уваги попередній приклад, то необхідно зазначити, що у випадку звільнення особи за власним бажанням з попереднього місця роботи чи служби без поважних причин, виплати в перші 90 днів в розмірі 1100 грн./міс – не буде.

Окрім того, загальна тривалість виплати допомоги по безробіттю ( за заг. правилом 360 календарних днів) **скорочується на строк 90 календарних днів** але не більше періоду виплати допомоги по безробіттю, що залишилась у разі:

1) звільнення з останнього місця роботи чи служби **за власним бажанням без поважних причин або за угодою сторін;**

2) звільнення з останнього місця роботи з підстав, передбачених пунктом 7 статті 36, пунктами 3, 4, 7, 8 статті 40 – 3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення; 4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; 7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; 8) 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; статтями 41 і 45 Кодексу законів про працю України ( 322-08 ), а також військовослужбовцям, зазначеним у пункті 2.1 цього Порядку, звільненим зі служби з підстав, передбачених пунктом "в" частини третьої, пунктами "е", "є" "ж" "и" частини шостої, пунктами "е", "є" "ж" частини сьомої статті 26 Закону України "Про військовий обов'язок і військову службу" ( 2232-12 ).

Згідно з пунктом 2.1 цього Порядку визначається розмір допомоги по безробіттю застрахованим особам, які звільнилися з останнього **місця роботи за угодою сторін** і визнані в установленому порядку безробітними та протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали на умовах повного або неповного робочого дня (тижня), проходили службу не менше 26 календарних тижнів і сплачували страхові внески та/або єдиний внесок.

Особам, звільненим з останнього місця роботи **за угодою сторін**, виплата допомоги по безробіттю починається з дня її призначення у розмірі 100 відсотків до визначеного розміру, однак загальний термін виплати такої допомоги скорочується на 90 календарних днів але не більше періоду виплати допомоги по безробіттю.

Тобто, варто зазначити, що підстава припинення трудових правовідносин може значно вплинути на розмір та тривалість виплати допомоги по безробіттю.

**М.Горбунова, провідний юрисконсульт**

**Департаменту юридичних та корпоративних послуг**

**Компанії «Вікторія»**

*У разі, якщо у вас виникла необхідність адвокатського захисту, звертайтеся за електронною адресою юридичного партнера Компанії Вікторія – А0 «Західна Правозахисна Група» – [office@vg.ua](mailto:office@vg.ua) або через форму швидкого звернення (натисніть кнопку нижче)*

**ЗАМОВИТИ ON-LINE**



***Зверніть увагу, додатково Ви зможете замовити за акційними знижками:***

- послуги бухгалтерського обслуговування для підприємств та податкового супроводу для підприємців (послуги з бухгалтерського та податкового аутсорсингу);
- консультації з оптимізації та планування податкового навантаження. Вибору оптимальної системи оподаткування;
- послуги аутстафінгу (лізинг персоналу, як елемент оптимізації оформлення працівників);
- виготовлення документів по охороні праці;
- **електронні ключі** та програмне забезпечення для подання електронної звітності «Соната»;
  - ПРРО “Вчасно”;
  - Касові апарати/ПРРО Datecs;
- постановку на облік РРО/ПРРО та отримання ліцензії на торгівлю алкогольними та тютюновими виробами



# Вам може бути цікава публікація: Як суди вирішували справи, де трудові відносини були підмінені цивільно-правовими?

---

Реклама наших партнерів

**ГЕОРГ ПАРК** Чернівецька обл., Глибоцький р-н, с. Тарашани, вул. Валя Кузьмінська, 6  
ГОТЕЛЬ РЕСТОРАН [www.georgpark.com.ua](http://www.georgpark.com.ua)

**КУРОРТ, ЯКИЙ ЗАВЖДИ ПОРУЧ!**

**РЕСТОРАН VELVET**

**ГОТЕЛЬ ГЕОРГ ПАРК**

Готель "Георг Парк" та котеджі	+38 (098) 777-65-38
Ресторан "Velet"	+38 (098) 303-03-18
Озеро	+38 (097) 898-30-30
Ресторан "Козацький хутір"	+38 (098) 664-70-73
Басейн	+38 (068) 108-20-86

## Звільнення за прогул. Сторони конфлікту: підприємець VS працівник

Згідно пункту 4 статті 40 КЗпП України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення його строку, можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку прогулу без поважних причин.

Прогулом вважається відсутність працівника на роботі протягом усього робочого дня, або принаймні більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин, що є підставою для розірвання трудового договору.

Відсутність працівника на роботі має бути належно зафіксовано. За звичаєм, – одним з документів фіксації відсутності працівника на роботі є акт. Знову ж таки – за звичаєм такий акт складається у присутності не менше двох інших працівників у довільній формі та підписаний не менш ніж трьома особами (тобто включно й самим підприємцем).

**Проте, законодавством не встановлено форми документів чи порядку їх складання у випадку фіксації прогулу. Якщо працівник-прогульщик у підприємця є єдиним працівником, то чи потрібно залучати кого-небудь для складання відповідного акту про прогул, а чи може підприємець скласти такий акт особисто, тобто без сторонніх осіб?**

За відповідними роз'ясненнями було ініційоване звернення до Мінсоцполітики. З отриманої відповіді йдеться, як зрозуміло, що законом не встановлено окремих вимог до акту про прогул, а підписують його ті, хто несуть відповідальність за його зміст. **Тому, якщо робити висновок замість Мінсоцполітики, акт про відсутність працівника на робочому місці (прогул) може бути складено підприємцем самостійно, тобто без залучення сторонніх осіб.**

Відповідь – лист від 07.08.2014р. №190/06/186-14 Мінсоцполітики подаємо нижче.



**МІНІСТЕРСТВО  
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ  
(Мінсоцполітики)**

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: [info@mlsp.gov.ua](mailto:info@mlsp.gov.ua),  
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35219001004117 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

07.08.2014 № 190/06/186-14

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

Про надання відповіді

Юридичним департаментом Міністерства розглянуто Ваше звернення від 18.06.2014 № 1/0003768 і повідомляється.

Відповідно до статті 40 Кодексу законів про працю України (далі-КЗпП) прогул визначено як підставу для розірвання трудового договору з працівником з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

Процедура звільнення працівника за прогул складається з декількох ключових етапів, на кожному з яких роботодавець має дотримуватись певних вимог для унеможливлення визнання його дій неправомірними, зокрема:

- задокументувати відсутність працівника на роботі протягом робочого дня більше трьох годин. Для того щоб кваліфікувати відсутність працівника на робочому місці більше трьох годин як прогул, необхідно за фактом порушення скласти відповідний акт;

- з'ясувати причини відсутності працівника на роботі.

У зв'язку з тим, що звільнення за прогул законодавство трактує як дисциплінарні санкції, роботодавець повинен зажадати від працівника письмового пояснення причини його відсутності (стаття 149 КЗпП) з додаванням виправдувальних документів (за наявності).

У разі відмови працівника подати письмове пояснення причини відсутності на роботі, складається відповідний акт, що засвідчує факт такої відмови.

Порядок документального оформлення прогулу в законодавстві не передбачений. Разом з тим, за загальним правилом документи підписують ті особи, які несуть відповідальність за їх зміст.

Одночасно повідомляємо, що листи міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони носять інформаційний, рекомендаційний та необов'язковий характер.

Заступник директора Юридичного  
департаменту-начальник відділу

І. Кузнцова

# Оформлення припинення трудового договору за угодою сторін

Пунктом 1 ст. 36 КЗпП України передбачено, що однією із підстав для припинення трудового договору є угода сторін, однак законодавчо не визначено порядку припинення трудового договору за такою підставою. Зокрема, законодавчо не конкретизовано форми такої угоди. У зв'язку з цим, Компанією «Вікторія» ініційовано запит до Міністерства соціальної політики України для отримання роз'яснення.

У запиті поставленні запитання:

*– чи обов'язково угода сторін про припинення трудового договору за пунктом 1 статті 36 КЗпП України повинна бути оформлена письмово;*

*– якщо з ініціативою про звільнення за п. 1 ст. 36 КЗпП України звертається працівник, чи обов'язковим є подання заяви, чи достатньо досягти угоди в усній формі.*


Якщо законом не заборонено фіксування сторонами трудового договору угоди про звільнення в усній формі:

*– чи дозволяється в наказі про звільнення, як підставу для видання такого наказу вказати – “усна домовленість сторін”;*

*– чи вважатиметься працівник, який ознайомився із наказом про звільнення за п. 1 ст. 36 КЗпП України, підписавши*

його (у разі попереднього досягнення угоди про звільнення в усній формі), таким, що погодився із звільненням за такою підставою.

Юридичним управлінням Мінсоцполітики надано відповідь, – від 04.04.2014р. № 60/06/186-14:

  
**МІНІСТЕРСТВО  
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ  
(Мінсоцполітики)**

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: [info@mlsp.gov.ua](mailto:info@mlsp.gov.ua),  
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35219001004117 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

На № 04.04.14 від № 60/06/186-14

**Універсальна правничо-  
фінансова аутсорсингова  
компанія „Вікторія”, ТОВ**  
а/с 522,  
м. Чернівці, 58001

Юридичне управління Міністерства соціальної політики розглянуло ваш лист від 12.03.2014 № 4/0002423 та в межах компетенції повідомляє наступне.

Відповідно до пункту 1 статті 36 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) однією з підстав припинення трудового договору є угода сторін. Законодавством не встановлено відповідного порядку чи строків припинення трудового договору за угодою сторін, у зв'язку з чим вони визначаються працівником і власником або уповноваженим ним органом у кожному конкретному випадку.


Звільнення за угодою сторін означає, що роботодавцем та найманим працівником досягнуто спільної згоди щодо припинення трудового договору у визначений строк.

Законодавством не передбачено обов'язкового оформлення письмового документа, що ініціює звільнення (заяви працівника або повідомлення роботодавця), тому ініціатива щодо звільнення може бути висловлена працівником або роботодавцем іншій стороні усно.

У наказі (розпорядженні) про звільнення за згодою сторін зазначаються підстава звільнення за угодою сторін з посиланням на пункт 1 статті 36 КЗпП, дата звільнення, про яку домовлялися сторони.

Працівник фіксує свою згоду шляхом поставлення свого підпису під час ознайомлення з наказом.

Одночасно повідомляємо, що листи міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони носять інформаційний, рекомендаційний та необов'язковий характер.

Начальник Юридичного управління  - **О. Туліна**

Проте, однозначно не можна погодитись з позицією Мінсоцполітики щодо способу фіксації згоди працівника у

вигляді проставлення підпису про ознайомлення. Адже «ознайомлення з наказом» та «згода з наказом» – два окремих юридично значимих факти. Їх можна було б “звести” в один документ (в даному випадку – в наказ), – наприклад, якщо би наказ містив наступне: *«Ознайомлення працівника з даним наказом свідчить про його згоду на звільнення в порядку, який цим наказом визначений»*. В іншому випадку – наявність факту про ознайомлення з наказом не може автоматично означати факт підтвердження працівником своєї згоди на звільнення.

У зв’язку з цим, пропонуємо наступну, розширену форму наказу на звільнення працівника із займаної посади в порядку п. 1 ст. 36 Кодексу законів про працю України:

**НАКАЗ № 120/2014**

«18» березня 2014 року

м. Київ

**Про звільнення працівника  
із займаної посади в порядку  
п. 1 ст. 36 Кодексу законів  
про працю України**

**НАКАЗУЮ:**

Звільнити менеджера Департаменту юридичних та корпоративних послуг Іванова Івана Івановича з роботи з 11 квітня 2014 року, за угодою сторін, на підставі п. 1 ст. 36 КЗпП України.

Виплатити компенсацію працівнику за 6 днів невикористаної щорічної основної відпустки. Організація виконання наказу в цій частині покладається на директора Департаменту фінансового обліку – Петрову П.П.

Керівнику відділу кадрів Департаменту юридичних та корпоративних послуг Семеновій С.С. здійснити заходи щодо внесення змін до кадрових та облікових документів.

**Генеральний директор**

**підпис**

**Т.Т. Тарасов**

З наказом ознайомлений, згоди сторін досягнуто \_\_\_\_\_ **І.І.Іванов**  
дата, підпис

Ознайомлені:

П.П. Петрова

С.С. Семенова

Вик.: Романова 901569

Департамент юридичних  
та корпоративних послуг  
Компанії «Вікторія»