

Порядок звільнення працівника

Відповідно до ст. 47 КЗпП, адміністрація підприємства зобов'язана в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку, відповідно до Інструкції №58 і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в ст. 116 КЗпП.

Варто запам'ятати, що днем звільнення вважається останній день роботи (п. 2.26 Інструкції №58), а не наступний день. При затримці видачі трудової книжки з вини адміністрації підприємства працівникові сплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу. Днем звільнення в такому разі вважається день видачі трудової книжки. Про новий день звільнення видається наказ і вноситься запис до трудової книжки працівника. Раніше внесений запис про день звільнення визнається недійсним.

Якщо працівник відсутній на роботі в день звільнення, то адміністрація підприємства в цей день повинна надіслати працівнику поштове повідомлення із вказівкою про необхідність отримання трудової книжки¹.

У разі звільнення працівника з ініціативи адміністрації, йому надається копія наказу про звільнення з роботи. В інших випадках — копія наказу видається на вимогу працівника. Крім видачі трудової книжки, адміністрація підприємства зобов'язана розрахуватися з працівником, що звільняється. Розрахунки проводяться в день звільнення.

Якщо працівник в день звільнення не працював, то кошти повинні бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. В разі суперечки про розмір сум, належних працівникові при звільненні, адміністрація підприємства зобов'язана у будь-якому разі виплатити не оспорювану нею суму.

Запис до трудової книжки при звільненні.

Заповнюючи трудову книжку при звільненні, записи про причини звільнення у трудовій книжці слід робити у точній відповідності до формулювання чинного законодавства з посиланням на відповідну статтю, пункт закону.

№ запису	Дата			Відомості про прийняття на роботу, переведення на іншу роботу та звільнення (із зазначенням причин та з посиланням на відповідну статтю, пункт закону)	На підставі чого зроблено запис (документ, його дата та номер)
	чи сло	міс яць	р ік		
1	2			3	4
4.	31	07	2	Звільнена за згодою сторін, п. 1	Наказ

¹ Пересилання трудової книжки поштою з доставкою на зазначену адресу допускається тільки за письмовою згодою працівника (п.4.2 Інструкції №58).

			013	ст. 36 КЗпП України	від 31.07.2013 №6
або					
5.	31	07	2 013	Звільнена в зв'язку з прогулом без поважних причин, п. 4 ст. 40 КЗпП України	Наказ від 31.07.2013 №4
або					
6.	01	08	2 013	Звільнена за скороченням штатів, п. 1 ст. 40 КЗпП України	Наказ від 01.08.2013 №7

Пам'ятайте! Днем звільнення вважається останній день роботи (п. 2.26 Інструкції №58).

У разі переведення з одного підприємства на інше за погодженням між керівниками підприємств у графі 3 записують посилання на погодження, наприклад: «Звільнений у зв'язку з переведенням на роботу до ТЗОВ «Дебет», п. 5 ст. 36 КЗпП України».

Припинення трудового договору за згодою сторін?

У разі припинення трудового договору за згодою сторін на підставі п. 1 ст. 36 КЗпП необхідне волевиявлення як працівника, так і працедавця. Цей спосіб припинення трудового договору слід відрізнити від звільнення з ініціативи працівника (через два тижні після відповідного попередження за ст. 38 КЗпП). Потреба у припиненні трудового договору за згодою сторін на підставі п. 1 ст. 36 КЗпП з'являється насамперед у сторін строкового трудового договору.

У пункті 8 Постанови ВСУ №92 зазначено, що за домовленістю між працівником і працедавцем про припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП (за згодою сторін) договір припиняється у строк, визначений сторонами. Анулювання такої домовленості може мати місце лише при взаємній згоді на це власника або уповноваженого ним органу і працівника. Сама собою згода працедавця задовольнити прохання працівника про звільнення до закінчення строку попередження не означає, що трудовий договір припинено за п. 1 ст. 36 КЗпП, якщо не було домовленості сторін про цю підставу припинення трудового договору. В останньому випадку звільнення вважається проведеним з ініціативи працівника (ст. 38 КЗпП).

² Постанова ВСУ від 06.11.92 р. №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів».

Припинення трудового договору у зв'язку із закінченням строку

Відповідно до п. 2 ст. 36 КЗпП трудовий договір може бути припинено у зв'язку із закінченням його строку, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення. Згідно з п. 2 та п. 3 ст. 23 КЗпП, трудовий договір може укладатися:

- або на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
- або на час виконання певної роботи.

Відповідно до ст. 39-1 КЗпП, якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк. Крім того, трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів (за винятком випадків укладення на визначений строк, установлений за погодженням сторін), вважаються такими, що укладені на невизначений строк.

Особливістю припинення у зв'язку із закінченням строку трудового договору є те, що працівник може не писати відповідну заяву, а працедавець не зобов'язаний попереджати працівника про звільнення. Адже сторони домовилися про припинення договору заздалегідь, ще при його укладенні. Але зі свого боку все ж таки рекомендуємо попереджувати працівників про закінчення строку трудового договору з метою уникнення небажаних конфліктів.

Також, відповідно до ч. 3 ст. 184 КЗпП, у разі звільнення після закінчення строкового трудового договору вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років — якщо жінці надана відпустка у зв'язку з тим, що дитина потребує домашнього догляду), одиноких матерів за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда, повинне здійснюватись їх обов'язкове працевлаштування. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Незважаючи на закінчення строку трудового договору, працівникові, за його бажанням, мають надаватись відповідні відпустки або виплачуватись грошова компенсація за їх невикористання. Відповідно до ч. 2 ст. 3 Закону про відпустки, у разі звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку трудового договору невикористана відпустка може за його бажанням надаватись й тоді, коли час відпустки повністю або частково перевищує строк трудового договору. У цьому разі чинність трудового договору продовжується до закінчення відпустки.

Припинення трудового договору з ініціативи працівника

Працівник згідно зі ст. 38 КЗпП має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. Цей строк може бути зменшено у разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу. Працедавець у цьому разі повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить

працівник. Неможливість продовжувати роботу може бути зумовлена такими причинами:

- переїзд на нове місце проживання;
- переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість (при потребі може підтверджуватись, наприклад, довідкою з місця роботи або випискою з копією трудової книжки);
- вступ до навчального закладу, який може підтверджуватись довідкою такого закладу;
- неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком;
- вагітність (може підтверджуватись медичним висновком);
- догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або за дитиною-інвалідом;
- догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи (може підтверджуватись висновком, а також довідкою про проживання члена сім'ї разом з працівником або, якщо вони проживають не разом, то місце проживання члена сім'ї дає можливість працівникові для такого догляду);
- вихід на пенсію, який може підтверджуватися документом про призначення пенсії, або досягнення робітником пенсійного віку;
- прийняття на роботу за конкурсом (може підтверджуватись документом про зарахування на роботу за конкурсом);
- інші поважні причини (наприклад, працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо працедавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору).

Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботу і не вимагає розірвання трудового договору, то працедавець не має права звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадку, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Що стосується строкових договорів, то згідно зі ст. 39 КЗпП строковий трудовий договір (на визначений термін або до закінчення певної роботи) підлягає розірванню достроково на вимогу працівника у таких випадках:

- у разі хвороби або інвалідності працівника, які перешкоджають виконанню роботи за договором;
- при порушенні працедавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору;
- у випадках, перелічених вище для трудових договорів, укладених на невизначений строк.

Розірвання трудового договору з ініціативи працедавця

З ініціативи працедавця трудовий договір може бути розірвано на підставах, установлених статтями 28, 40, 41, 45 та 147 КЗпП.

У всіх випадках, передбачених статтями 40 і 41 КЗпП, відповідно, ч. 3 ст. 40 КЗпП, не допускається звільнення з ініціативи працедавця в період тимчасової непрацездатності працівника (крім звільнення за п. 5 ст. 40), а також у період перебування працівника у відпустці. Як пояснюється у п. 17 Постанови ВСУ №9, при цьому йдеться про щорічні, а також інші відпустки, що надаються працівникам як із збереженням, так і без збереження заробітку. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

У судовій практиці нерідко зустрічались випадки, коли працівника з ініціативи працедавця було звільнено у день видачі листка непрацездатності. У таких випадках суд поновлює працівника на роботі зі здійсненням відповідних виплат.

Особливості звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, скорочення чисельності або штату працівників

Відповідно до ч. 3 ст. 36 КЗпП, у разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. При цьому припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП. Цим пунктом передбачена можливість звільнення працівників у разі зміни організації виробництва і праці, у тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Згідно зі ст. 49-2 КЗпП, про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці. Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці працедавець пропонує працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, працівник, на свій розсуд, звертається по допомогу до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно.

Крім того, одночасно з попередженням про звільнення працедавець доводить до відома державної служби зайнятості про наступне вивільнення працівника із зазначенням його професії, спеціальності, кваліфікації та розміру оплати праці. Таке повідомлення здійснюється за формою №4-ПН (план)³.

Переважне право на залишення на роботі в разі скорочення чисельності чи штату працівників

³ Наказ Мінпраці від 19.12.2005 р. №420 «Про затвердження форм звітності та інструкцій щодо їх заповнення».

Відповідно до пункту 1 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або репрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. Проте в разі такого звільнення діють обмеження на звільнення окремих працівників, встановлені статтею 184 КЗпП.

Зокрема, частина третя статті 184 КЗпП передбачає, що звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років — частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Пряма заборона на звільнення перелічених працівників протягом встановлених строків означає, що вони взагалі не можуть бути кандидатами на звільнення. Вони мають суб'єктивне право залишитися на роботі (крім випадків ліквідації підприємства), і питання про їх звільнення, якщо підприємство не ліквідується, не може ставитися взагалі.

Також, відповідно до статті 42 КЗпП, при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:

- 1) сімейним — за наявності двох і більше утриманців;
- 2) особам, у сім'ї яких немає інших працівників із самостійним заробітком;
- 3) працівникам із тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;
- 4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва;
- 5) учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;
- 6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- 7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;

8) особам з числа депортованих з України протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України;

9) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.

Лист Мінсоцполітики від 21.11.2011 р. №307/06/187-11

Особливості звільнення у зв'язку з виявленням невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі

Відповідно до п. 2 ст. 40 КЗпП, працедавець може звільнити працівника у разі виявлення його невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню цієї роботи. Виявленою невідповідністю може бути неякісне виконання робіт, неналежне виконання трудових обов'язків через недостатню кваліфікацію. У деяких випадках працівник взагалі не може бути допущений до роботи в разі відсутності в нього відповідного документа. Так, у п. 21 Постанови ВСУ №9 пояснюється, що у випадках, коли згідно з законодавством виконання певної роботи допускається після надання в установленому порядку спеціального права (водії автомобільного та електротранспорту тощо), позбавлення цього права може бути підставою для звільнення працівника з мотивів невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі.

Особливо широкі можливості для звільнення працівників у зв'язку з невідповідністю посаді, яку він займає, чи роботі, яку він виконує, внаслідок недостатньої кваліфікації одержує власник при проведенні атестації. Висновки атестаційної комісії щодо кваліфікації працівника підлягають оцінці у сукупності з іншими доказами у справі. Для деяких категорій працівників обов'язкова атестація, передбачена Постановою КМУ від 27.08.99 р. №1571 «Про порядок проведення атестації працівників керівного складу державних підприємств», ст. 54 Закону України «Про освіту» та інше.

Крім того, у деяких випадках працівник зобов'язаний пройти навчання, інструктаж або перевірку знань з техніки безпеки, пожежної безпеки, охорони праці тощо. Ухилення працівника від цього обов'язку або отримання незадовільної оцінки також може бути підставою для звільнення у зв'язку з невідповідністю займаній посаді або виконуваній роботі. Таке ухилення документально підтверджується, якщо працівник не зазначений у списках осіб, що пройшли навчання, інструктаж або перевірку знань, а отримання незадовільної оцінки — довідкою організації, яка їх проводила.

Особливості звільнення за систематичне невиконання працівником обов'язків без поважних причин

Відповідно до п. 3 ст. 40 КЗпП, працедавець може розірвати трудовий договір за систематичне 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.

При звільненні працівника з цієї підстави слід враховувати, що на працівника покладаються обов'язки, які становлять зміст його трудової функції, а також інші обов'язки, передбачені правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Відповідно до ст. 148 КЗпП, дисциплінарне стягнення (за порушення трудової дисципліни) застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

До застосування дисциплінарного стягнення порушник подає письмові пояснення працедавцю. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку (ст. 149 КЗпП). Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення (ст. 151 КЗпП). Тому після року з дня накладення дисциплінарного стягнення працедавець не може звільнити працівника на підставі п. 3 ст. 40 КЗпП.

Особливості звільнення за прогул

Прогулом, відповідно до п. 4 ст. 40 КЗпП, вважається відсутність працівника на роботі більше трьох годин (безперервно або сумарно) протягом робочого дня без поважних причин. Законодавством не встановлено перелік таких поважних причин. Як впливає з роз'яснень п. 24 Постанови ВСУ №9, не відносяться до поважних причин прогулу:

- перебування у медвитверезнику;
- самовільне використання без погодження з працедавцем днів відгулів, чергової відпустки;
- залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального навчального закладу.

Підтвердженням факту прогулу можуть бути службові записки керівників працівника, який здійснив прогул, інших працівників, які з ним працюють.

Порядок звільнення та відповідно розрахунки при звільненні

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу.

У разі звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу він зобов'язаний також у день звільнення видати йому копію наказу про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника.

Строки розрахунку при звільненні встановлено ст. 116 КЗпП, згідно з якою при звільненні працівника виплата всіх належних йому сум провадиться в день звільнення. Якщо працівник у день звільнення не

працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок.

Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.

У разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, працедавець в усякому випадку повинен у зазначений у ст. 116 КЗпП строк виплатити не оспорювану ним суму.

У разі затримки розрахунку при звільненні з вини працедавця останній відповідно до ст. 117 КЗпП повинен виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки до дня фактичного розрахунку. Це відшкодування працедавець повинен сплатити також у разі, коли спір про розміри належних звільненому працівникові сум вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору.

Крім того, у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей (відповідно до ст. 83 КЗпП). Якщо звільняються керівні, педагогічні, наукові, науково-педагогічні працівники, спеціалісти навчальних закладів, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за невикористані ними дні щорічних відпусток з розрахунку повної їх тривалості.

Однак, відповідно до ст. 22 Закону про відпустки, у разі звільнення працівника до закінчення робочого року, за який він уже одержав відпустку повної тривалості, для покриття його заборгованості власник або уповноважений ним орган провадить відрахування із заробітної плати за дні відпустки, що були надані в рахунок невідпрацьованої частини робочого року. При цьому такі відрахування не провадяться, якщо працівник звільняється з роботи у зв'язку з:

- 1) призовом або прийняттям (вступом) на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу;
- 2) переведенням працівника за його згодою на інше підприємство або переходом на виборну посаду у випадках, передбачених законами України;
- 3) відмовою від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, а також відмовою від продовження роботи у зв'язку з істотною зміною умов праці;
- 4) змінами в організації виробництва та праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників;
- 5) виявленням невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджають продовженню даної роботи;

б) нез'явленням на роботу понад чотири місяці підряд унаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, якщо законодавством не встановлено триваліший термін збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні;

7) поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

8) скеруванням на навчання;

9) виходом на пенсію.

Відповідальність за невикористану відпустку при звільненні

Своєчасний розрахунок при звільненні — одна з важливих організаційно-правових гарантій дотримання прав працівників, що звільняються з підприємства, організації, установи.

За невикористання відпустки при звільненні у встановлені строки законодавством передбачено цілу низку можливих санкцій.

По-перше, ст. 117 КЗпП передбачає, що в разі невикористання відпустки з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені у ст. 116 КЗпП (за відсутності спору про їх розмір), підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку. А за наявності спору зазначена компенсація виплачується в разі, якщо спір вирішено на користь працівника. Крім того, згідно зі ст. 233 КЗпП, у разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком. Тож у цьому разі не має значення, в якому році мала місце невикористана відпустка.

Тому незалежно від того, чи нараховувало підприємство компенсацію за невикористану відпустку при звільненні, в разі виникнення спору і вирішення його на користь працівника на роботодавця може бути покладено виплату значних сум компенсацій за затримку проведеного розрахунку (адже з моменту звільнення до моменту набрання законної сили рішенням суду може минути багато часу).

Щодо можливого визнання кредиторської заборгованості за нарахованою компенсацією безнадійною та її оподаткування зазначимо, що оскільки на вимоги з її стягнення строки давності не поширюються, вона, на нашу думку, не може бути визнана безнадійною, і підстав для її списання підприємство не має.

По-друге, за порушення законодавства про працю передбачено адміністративну або навіть кримінальну (якщо таке порушення визнається грубим) відповідальність. Згідно з ч. 1 ст. 41 КпАП, порушення встановлених термінів виплати заробітної плати, виплата її не в повному обсязі, а також інші порушення вимог законодавства про працю тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян — суб'єктів підприємницької діяльності від 30 до 100 н. м. д. г. (510 — 1700 грн.). Згідно з ч. 1 ст. 172 КК, грубе порушення законодавства про працю карається штрафом до 50 н. м. д.

г. (850 грн.), або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 2 років, або виправними роботами на строк до 2 років. Підвищені розміри санкцій встановлено в ч. 2 ст. 172 КК за ті самі дії, вчинені щодо неповнолітнього, вагітної жінки чи матері, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда.

Незважаючи на це, без скарг працівника перспектива притягнення до відповідальності підприємства або його посадових осіб за зазначене правопорушення є доволі малою. Однак оскільки держава останнім часом посилює контроль за дотриманням трудового законодавства та відповідальністю, бажаною є своєчасна та повна виплата працівникам сум розрахунку при звільненні.

Гарантії передбачені законодавством при звільненні вагітних жінок і жінок, які мають дітей

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років — частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Дніпровське районне
управління юстиції
у м. Києві