

## **ЗАПИТУВАЛИ-ВІДПОВІДАЄМО: Особливості звільнення жінок**

Відповідно до статті 184 Кодексу законів про працю (далі - КЗпП) 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 з інвалідністю з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації (тобто без правонаступництва), 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.

Таким чином звільнення зазначених категорій жінок з підстав, передбачених статтями 40 і 41 КЗпП, й за іншими підставами, які кваліфікуються як звільнення (розірвання трудового договору) з ініціативи власника законодавством України заборонено.

Згідно зі статтею 179 КЗпП за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства, а також у разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку.

Деякі роботодавці при скороченні штату працівників допускають скорочення посад, які обіймають жінки, незважаючи на те, що вони знаходяться у відпустці для догляду за дитиною, мотивуючи це тим, що їх не звільняють, а лише скорочують відповідні посади. Проте зазначені дії є неправомірними.

Відповідно до частини третьої статті 2 Закону України "Про відпустки" право на відпустки забезпечується гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених цим Законом.

Відповідно посада жінки, яка знаходиться у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, не є вакантною, і прийняття працівників на цю посаду можливе тільки по строковому трудовому договору (частина друга статті 23 КЗпП) на період до виходу з відпустки для догляду за дитиною основного працівника.

Жінок, зазначених у ст. 184 КЗпП України неможливо звільнити і з інших підстав, якщо вони підпадають під кваліфікацію звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органом, наприклад за п. 7 ст.40 КЗпП (появи на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння) або за п. 4 ст.40 КЗпП (прогул без поважних причин).

Якщо працівницю незаконно звільнили, а згодом суд ухвалив рішення про поновлення її на роботі, власник або уповноважений ним орган повинен поновити таку жінку на роботі з виплатою середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу.

Якщо жінку звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення її на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, орган, який розглядає трудовий спір, повинен зобов'язати ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, відповідних випадках- правонаступника) виплатити працівниці заробітну плату за весь час вимушеного прогулу.

Гарантії, встановлені статтею 184 КЗпП, поширюються відповідно до статті 186-1 КЗпП також на батьків, які виховують дитину без матері (у т. ч. у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів.

Звільнення за пунктом 2 статті 36 КЗпП у зв'язку із закінченням строку трудового договору не належить до звільнення з ініціативи власника, тобто звільнення осіб, які належать до згаданих вище категорій, на цій підставі допускається.

Однак відповідно до статті 184 КЗпП у випадках їх звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору здійснюється обов'язкове їх працевлаштування. На період працевлаштування за такими особами зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців із дня закінчення строкового трудового договору (а не з дня звільнення). Тобто закінчення строку трудового договору не дає власникові права звільнити жінку. Він повинен тільки попередити її, що після закінчення строкового трудового договору вона до роботи допущена не буде, що на період пошуку підходящої роботи може перебувати вдома, що вона повинна буде з'явитися на підприємство, коли буде знайдена можливість її працевлаштувати для продовження роботи (в разі працевлаштування на цьому підприємстві) або для одержання трудової книжки і розрахунку із заробітної плати (в разі працевлаштування на іншому підприємстві).

За наявності зазначеного попередження можливий інший варіант: продовження жінкою тієї самої (або за її згоди — іншої) роботи на цьому самому підприємстві до вирішення питання про її працевлаштування. Якщо жінка відмовилася від працевлаштування за спеціальністю без поважних підстав, вона може бути звільнена з роботи за п.2 ст.36 КЗпП, хоча б і після закінчення строку трудового договору пройшло два чи три місяці. Вважати при цьому трудовий договір продовженим на невизначений строк, що виключало б застосування п.2 ст.36 КЗпП, неможливо, оскільки після закінчення строку мала місце вимога власника про припинення трудового договору (ст.39 КЗпП).

Згідно з пунктом 9 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду трудових спорів» від 6 листопада 1992 року № 9 не може бути визнано, що власник виконав обов'язок по працевлаштуванню, якщо працівниці не була надана на тому ж або на іншому підприємстві інша робота

або запропонована робота, від якої вона відмовилась з поважних причин (наприклад, за станом здоров'я).

Отже, звільнення за пунктом 2 статті 36 КЗпП особи, на яку поширюються гарантії, встановлені статтями 184 та 186-1 КЗпП, допускається лише у випадку письмової відмови цієї особи від запропонованої їй роботи без поважних причин. В іншому разі власник зобов'язаний працевлаштувати її на тому ж або іншому підприємстві.

Гарантії, встановлені статтями 184 та 186-1 КЗпП поширюються на одиноких матерів, які мають дитину до чотирнадцяти років, та на одиноких матерів, які мають дитину-інваліда. Разом з тим ці гарантії не поширюються на одиноких матерів, які мають дитину, якій вже виповнилося чотирнадцять років, та матерів, які мають дитину-інваліда, але не є одинокими.

### **Правомірність звільнення жінки, яка перебуває у декретній відпустці у разі реорганізації сільради та входження її до ОТГ**

Згідно з частиною другою статті 8 Закону України "Про добровільне об'єднання територіальних громад" повноваження сільських, селищних, міських рад, сільських, селищних, міських голів, обраних територіальними громадами, що об'єдналися, завершуються в день набуття повноважень сільською, селищною, міською радою, обраною об'єднаною територіальною громадою.

Частиною четвертою статті 8 Закону України "Про добровільне об'єднання територіальних громад" визначено, що з дня набуття повноважень сільською, селищною, міською радою, обраною об'єднаною територіальною громадою, здійснюється реорганізація відповідних сільських, селищних, міських рад, розміщених поза адміністративним центром об'єднаної територіальної громади.

З дня набуття повноважень сільською, селищною, міською радою, обраною об'єднаною територіальною громадою повноваження секретаря сільської ради припиняються відповідно до статті 50 Закону України "Про місцеве самоврядування в Україні".

Підставою цьому є частина друга статті 8 Закону України "Про добровільне об'єднання територіальних громад". Згідно з частиною 3 статті 7 Закону України "Про службу в органах місцевого самоврядування", на посадових осіб місцевого самоврядування поширюється дія законодавства України про працю з урахуванням особливостей, передбачених цим законом.

Статтю 20 Закону України "Про службу в органах місцевого самоврядування" встановлено, що крім загальних підстав, передбачених Кодексом законів про працю України, служба в органах місцевого самоврядування припиняється на підставі і в порядку, визначених Законом України "Про місцеве самоврядування в Україні", цим та іншими законами України.

Відповідно до частини 3 статті 40 КЗпП України не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці.

Норми частини третьої статті 40 КЗпП України щодо обмеження на звільнення працівників у період їхньої тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці, а також норми статті 184 КЗпП України щодо заборони звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда поширюються лише на звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу передбачених статтями 40 і 41 КЗпП України.

Звільнення зі служби в органах місцевого самоврядування особи, яка займала виборну посаду у зв'язку із закінченням повноважень на підставі статті 50 Закону України "Про місцеве самоврядування в Україні" не є звільненням з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, і передбаченні законодавством про працю обмеження та заборони на звільнення не можуть застосовуватись.

Відповідно до вимог частини другої статті 33 Закону України «Про статус депутатів місцевих рад» депутату місцевої ради, який працював у раді на постійній основі, після закінчення таких повноважень надається попередня робота (посада), а за її відсутності - інша рівноцінна робота (посада) на тому самому або, за згодою депутата, на іншому підприємстві, в установі, організації. У разі неможливості надання відповідної роботи (посади) на період працевлаштування за колишнім депутатом місцевої ради зберігається, але не більше шести місяців, середня заробітна плата, яку він одержував на виборній посаді у раді, що виплачується з відповідного місцевого бюджету. У разі, якщо колишній депутат місцевої ради має право на пенсійне забезпечення або йому призначена пенсія за віком, по інвалідності, у зв'язку із втратою годувальника, за вислугу років відповідно до закону, а також коли до зайняття виборної посади у раді за трудовим договором не працював, або звільнення з попередньої роботи здійснено з інших підстав не пов'язаних з безпосереднім переходом на виборну посаду (пункт 5 статті 36 КЗпП України) за ним не зберігається середня заробітна плата, яку він одержував на виборній посаді в раді.

---