

## Часть I. Актуальные вопросы при нарушении Ваших трудовых прав

### 1.1. ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ВАМ ИЗМЕНЯЮТ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ИЛИ ПЕРЕВОДЯТ НА ДРУГУЮ РАБОТУ?

*Трудовое законодательство Украины гарантирует работнику соблюдения тех условий трудового договора, которые были обусловлены при его заключении. Как правило, одностороннее изменение условий не допускается.*

Работодатель **не имеет права** требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Это положение содержится в ст. 31 Кодекса законов о труде Украины (далее - КЗоТ Украины). *Однако в процессе работы по разным причинам возникает потребность изменить условия трудового договора.* Инициатива такого изменения может идти как от работодателя или уполномоченного им органа, так и от самого работника.

**В ст. 32 КЗоТ предусмотрено три вида изменения условий трудового договора:**

- 1) перевод на другую работу;
- 2) перемещение на другое рабочее место (конкретный структурный подраздел предприятия, конкретный механизм или агрегат, на котором работает работник и т.п.);
- 3) изменение важных условий работы (системы и размеры оплаты труда, льготы, режим работы, объединение профессий и должностей и т.п.).

С учетом такого деления важных условий трудового договора можно сделать вывод, что любое изменение трудовой функции работника будет считаться переводом на другую работу (согласно ст. 32 КЗоТ). И такое изменение может быть проведено лишь по согласию работника.

**Под переводом** на другую работу нужно понимать любое изменение трудовой функции работника (специальности, квалификации, должности), а также изменение других условий трудового договора, обусловленных соглашением сторон, которые не были вызваны общими изменениями в организации производства и работы на предприятии, и требуют согласия работника.

Может иметь место изменение рабочего места с изменением не только заработной платы, но и режима рабочего времени, льгот относительно дополнительного отпуска, льготного трудового стажа и т.п.

В случае **простоя** предприятия (т.е. когда приостановлены работы из-за отсутствия организационных или технических условий, необходимых для выполнения работы, или других обстоятельств) работники

могут переводиться с их согласия с учетом их специальности и квалификации на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации на все время простоя или на другое предприятие, в учреждение, организацию, но в той же местности сроком до 1 месяца (ст. 34 КЗоТ). Перевод в случае простоя квалифицированных работников на неквалифицированные работы **не допускается**.

Если изменения трудового договора (зарплата, режим работы, нормы выработки и т.д., за исключением трудовой функции) вызваны организационными или технологическими переменами на предприятии, спрашивать согласия работника не нужно. Но нужно соблюсти процедуру изменения существенных условий трудового договора. Для ясности разобьем ее на шаги.

### Шаг 1

Документально оформить факт изменения организационных или технологических условий труда. **Эти изменения должны быть подтверждены документально**, работодатель обязан аргументировать свои действия и представить доказательства того, что существенные условия трудового договора изменились вследствие именно **этих причин**.

*В противном случае одностороннее изменение существенных условий труда работодателем будет неправомерным.* Свидетельством изменения технологических условий может стать ввод в эксплуатацию нового оборудования, изменение технологии производства, документальное подтверждение перемен в ГОСТах и т.д.

В приказе об изменении организационных и технологических условий труда нужно упомянуть, какие конкретно условия и перемены имеются в виду со ссылкой на подтверждающие документы.

### Шаг 2

**Работодатель-организация должен за два месяца письменно предупредить работника о грядущих изменениях.** Работодатель - физическое лицо должен уведомить об изменении существенных условий не менее, чем за 14 календарных дней. *Обычно для такого случая разрабатывают форму уведомления, указывают в ней, какие организационные и технологические перемены постигли компанию, какие изменения существенных условий работы в этой связи возникнут и с какого времени. Извещать работников нужно под расписку, или же можно рассылать письма с уведомлением о вручении. Уведомление может выглядеть примерно так:*

ОАО "Механический завод "

Иванову Петру Сидоровичу

Монтажнику 5 разряда

Уведомление

14.01.2008 г. №10

г. Днепропетровск

об изменении существенных условий  
трудового договора

Уважаемый Петр Сидорович!

Сообщаю Вам, что в связи с проведением мероприятий по организации эффективной эксплуатации оборудования и рабочих мест, оптимизацией производственного процесса произойдут изменения существенных условий трудового договора от 10.05.2002 №25. С 20 марта 2008 года для Вас вводится сменный режим работы с обязательным соблюдением нормы рабочего времени.

В соответствии с ч.3 ст. 32 КЗоТ Украины в случае отказа от продолжения работы в сменном режиме работы Вам предлагается работа по профессии электромонтер по обслуживанию электроустановок 5 разряда.

В соответствии с ч.4 ст. 32 КЗоТ Украины в случае отказа от предложенной работы, по истечении двухмесячного срока предупреждения, трудовой договор с Вами будет расторгнут по п.6 статьи 36 КЗоТ Украины.

Генеральный директор

Петров Ю.П.

С уведомлением ознакомлен. Один экземпляр получил

14 января 2008 года

П.С. Иванов

### Шаг 3

**Если работник дает согласие на продолжение трудовых отношений на новых условиях, то следующая задача - зафиксировать согласие документально.** Обычно на уведомлении работники пишут, что согласны. В некоторых компаниях кадровики берут с работника отдельное письменное согласие. После этого изменения должны отразиться в трудовых договорах или **дополнительных соглашениях** к ним.

### Можно использовать следующую форму дополнительного соглашения к трудовому договору:

#### **ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

к трудовому договору № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

\_\_\_\_\_, в лице \_\_\_\_\_, действующего на основании \_\_\_\_\_,

(наименование работодателя)

(должность, ф.и.о.),

(устава, положения, доверенности)

с одной стороны, и \_\_\_\_\_, паспорт серии \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_ выданного " \_\_\_\_ " \_\_\_\_ г.

(ф.и.о. работника) с другой стороны, приняли настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем.

1. Исключить из трудового договора № \_\_\_\_\_ от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 200\_\_ г., заключенного между \_\_\_\_\_ и \_\_\_\_\_, (именуемый далее - Трудовой договор) следующие пункты \_\_\_\_\_.

2. Дополнить Трудовой договор следующими пунктами: \_\_\_\_\_ (номер и текст пункта)

3. Изложить в следующей редакции пункты \_\_\_\_\_ Трудового договора:

3.1. П. \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ (номер и текст пункта)

3.2. П. \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ (номер и текст пункта)

3.3. П. \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ (номер и текст пункта)

4. Данное соглашение вступает в законную силу " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г.

5. Реквизиты и подписи сторон.

## Шаг 4

**В соответствующих локальных актах работодателя закрепить внедрение изменений существенных условий.**

*Например, если меняется режим работы, то отражаем это в Правилах внутреннего трудового распорядка. Если изменяются условия оплаты труда и премирования работников, вносим соответствующие коррективы в Положение об оплате труда и премировании.*

*Организационные изменения внутри фирмы могут привести к необходимости переделать Положение о персонале, положения об отделах и т.д.*

Технологические изменения могут повлечь дополнение в Положения о коммерческой тайне, Инструкции по технике безопасности.

С изменениями в локальных актах нужно ознакомить работников под роспись. Хорошо, если к моменту заключения новой редакции трудового договора или допсоглашения все локальные акты будут готовы. Работник одновременно с подписанием договора распишется и за ознакомление с актами работодателя.

Особое внимание нужно обратить на то, что при отказе работника от продолжения работы на условиях **неполного рабочего времени** трудовой договор расторгается по п.1 ч.1 статьи 40 КЗоТ Украины (сокращение численности или штата работников организации) с предоставлением работнику всех соответствующих гарантий и компенсаций.

**Если работник не согласен на предложенное существенное изменение условий труда, то нужно в письменной форме предложить ему другую работу по его квалификации.**

Если такой работы нет, то вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу с учетом его квалификации и состояния здоровья. Ну, а если и с этим работник не согласен, то тогда работник подлежит увольнению по п.6 статьи 36 КЗоТ Украины "Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора". Все письменные предложения вакансий работнику и ответы работника на них очень важно сохранить.

## 1.2. ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ВАС ПЕРЕВОДЯТ В РЕЖИМ НЕПОЛНОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ?

*Работа на условиях неполного рабочего времени регламентируется статьей 56 КЗОТ Украины. Она предусматривает, что по соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя как при принятии на работу, так и позже.*

Ст. 56 КЗОТ Украины не ограничивает длительность неполного рабочего времени, то есть неполное рабочее время может устанавливаться как путем уменьшения продолжительности ежедневной работы, так и уменьшением количества дней работы на протяжении недели или одновременным уменьшением ежедневной работы при неполной рабочей неделе. Неполное рабочее время может устанавливаться как при принятии на работу, так и позже - путем представления соответствующего заявления и издания приказа об установлении неполного рабочего времени.

**При наличии изменений в организации производства и труда, при условии соблюдения процедуры изменения существенных условий труда, которые предусмотрены ст. 32 КЗоТ Украины, может быть установлено неполное рабочее время по инициативе работодателей.**

**ВАЖНО! О введении неполного рабочего времени каждый работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца.** Независимо от того, согласен работник с подобным изменением режима работы или нет, он вправе воспользоваться установленной законом гарантией сохранения в течение 2 месяцев прежних условий труда. **Если работник не согласен работать неполное рабочее время, а прежние условия труда по истечении 2 месяцев не могут быть сохранены, то трудовой договор (контракт) с ним расторгается в соответствии с пунктом 6 статьи 36 КЗоТ Украины.**

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет за собой каких-либо ограничений трудовых прав работников, а оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Нормальная и сокращенная длительность рабочего времени устанавливается нормативными актами, а работа на условиях неполного рабочего времени устанавливается **по согласованию сторон трудового договора** между работником и работодателем.

### 1.3. ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ВАС ВЫНУЖДАЮТ УЙТИ В ОТПУСК «ЗА СВОЙ СЧЕТ»?

Предоставление отпусков без сохранения заработной платы или с частичным ее сохранением в случае простоя предприятия, по независящим от работников причин, невозможно, поскольку это противоречит Закону Украины "Об отпусках".

Условия предоставления отпуска «за свой счет» регламентируются Законом Украины «Об отпусках» от 15.11.96 г. № 504/96-ВР (далее — Закон №504), в частности, его VI разделом. Отпуска без сохранения зарплаты бывают двух видов:

- те, которые предоставляются в обязательном порядке (указаны в ст. 25 Закона № 504);
- предоставляемые по договоренности сторон (указаны в ст. 26 Закона №504).

В первом случае предприниматель просто обязан предоставить отпуск работнику.

**I. Для начала рассмотрим отпуск без сохранения заработной платы, который предоставляется по договоренности сторон.**

В ст. 26 Закона № 504 указано, что такой отпуск может предоставляться в связи с семейными обстоятельствами и другими причинами на срок, обусловленный соглашением между работником и работодателем, но не более 15 календарных дней в год. Это значит, что работодателю и работнику необходимо прийти к обоюдному согласию по поводу возможности предоставления такого отпуска и его продолжительности.

**II. Причины, по которым работодатель вынужден предоставить отпуск без сохранения заработной платы определенным категориям лиц (В ОБЯЗАТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ), перечислены в Таблице1.**

#### **Оформление отпуска за “свой счет”.**

Чтобы получить отпуск «за свой счет», работник должен предоставить заявление, в котором будет обоснована причина такого отпуска. До того момента, как руководитель организации примет положительное решение о предоставлении работнику отпуска, последний взять его не может (если только он не относится к лицам, которым работодатель обязан предоставить такой отпуск). На основании заявления работодатель издает приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику без сохранения зарплаты. С приказом об отпуске работника

Таблица 1

<p>1. Мать (отец), которая (ый) воспитывает детей без отца (матери) (в том числе и в случае длительного пребывания отца (матери) в лечебном учреждении) или которая (ый) имеет двух и более детей в возрасте до 15 лет либо ребенка-инвалида</p>	<p>до 14 календарных дней ежегодно</p>
<p>2. Муж, жена которого находится в послеродовом отпуске</p>	<p>до 14 календарных дней</p>
<p>3. Для присмотра за больным ребенком:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• мать или другие лица (отец ребенка, бабушка, дедушка, другие родственники), которые фактически присматривают за ребенком, или лицо, которое усыновило или взяло ребенка под опеку;</li> <li>• женщина, которая работает и имеет двоих или более детей в возрасте до 15 лет, или ребенка-инвалида (либо усыновившая ребенка);</li> <li>• одинокая мать (отец), которая (ый) воспитывает ребенка без отца (матери) (в том числе и в случае длительного пребывания отца (матери) в лечебном учреждении), а также лицо, которое взяло ребенка под опеку в случае, если ребенок требует домашнего ухода</li> </ul>	<p>продолжительность отпуска определяется согласно медицинскому заключению (предоставляется до достижения ребенком шестилетнего возраста). В случае, если ребенок болен сахарным диабетом I типа (инсулинозависимый), — до достижения им шестнадцатилетнего возраста</p>
<p>4. Ветераны войны, а также лица, которые имеют особые заслуги перед Родиной, и лица, на которые распространяется действие Закона Украины «О статусе ветеранов войны, гарантиях их социальной защиты» от 22.10.93г. №3551-ХН</p>	<p>до 14 календарных дней ежегодно</p>
<p>5. Лица, которые имеют особые трудовые заслуги перед Родиной</p>	<p>до 21 календарного дня ежегодно</p>
<p>6. Пенсионеры по возрасту и инвалиды III группы</p>	<p>до 30 календарных дней ежегодно</p>
<p>7. Инвалиды I и II групп</p>	<p>до 60 календарных дней ежегодно</p>
<p>8. Лица, которые вступают в брак</p>	<p>до 10 календарных дней</p>
<p>9. Работники, в случае смерти родственников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• мужа (жены), родителей (отчима, мачехи), ребенка (пасынка, падчерицы), братьев, сестер;</li> <li>• других родственников;</li> </ul>	<p>до 7 календарных дней без учета времени, необходимого для проезда до места погребения и обратно; до 3 календарных дней без учета времени для проезда до места погребения и обратно</p>
<p>10. Работники для ухода за больным родственником, который по заключению медицинского учреждения требует постоянного постороннего ухода</p>	<p>продолжительностью, определенной согласно медицинскому заключению, но не более 30 календарных дней</p>
<p>11. Работники для завершения санаторно-курортного лечения</p>	<p>продолжительность определяется согласно медицинскому заключению</p>
<p>12. Работники, допущенные к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения</p>	<p>15 календарных дней без учета времени для проезда к местонахождению учебного заведения и обратно</p>

13. Работники, допущенные к сдаче вступительных экзаменов в аспирантуру с отрывом или без отрыва от производства, а также работники, которые учатся без отрыва от производства в аспирантуре и успешно выполняют индивидуальный план подготовки	продолжительностью, необходимой для проезда к местонахождению высшего учебного заведения или учреждения науки и обратно
14. Совместители	на срок да окончания отпуска по основному месту работы
15. Ветераны труда	до 14 календарных дней ежегодно
16. Работники, которые не использовали на предыдущем месте работы ежегодный основной и дополнительный отпуска (полностью или частично) и получили за них денежную компенсацию	до 24 календарных дней в первый год работы на новом месте до наступления шестимесячного срока непрерывной работы
17. Работники, дети которых в возрасте до 18 лет вступают в учебные заведения, расположенные в другой местности. При наличии двух или более детей указанного возраста такой отпуск предоставляется в отдельности для сопровождения каждого ребенка	12 календарных дней без учета времени, необходимого для проезда к местонахождению учебного заведения и обратно
18. Работники, обучающиеся без отрыва от производства в аспирантуре, на протяжении четвертого года обучения	предоставляется по их желанию один свободный от работы день в неделю без сохранения заработной платы

нужно ознакомить под расписку. На его основании специалист кадровой службы должен сделать соответствующую отметку в личной карточке работника.

### Образец заявления о предоставлении дополнительного отпуска без сохранения заработной платы:

Генеральному директору  
ООО «Бригантина»  
Чайкину М.Ф.  
Черноморской С.Я.

#### ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу предоставить мне дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней с 7 по 20 июля 2008 года.

Я одинокая мать, воспитывающая ребенка в возрасте до четырнадцати лет.

Приложение: копия свидетельства о рождении ребенка и паспорт.

Черноморская С.Я.  
24 июня 2008 года

### На заметку предпринимателю.

Если производственная необходимость все же вынуждает Вас отправлять работника в отпуск «за свой счет», то помните, что **без его согласия и весомых, с точки зрения законодательства, причин, такой вынужденный отдых не может длиться более 15 дней.**

Взвесьте все «за» и «против», может быть, переход к неполной занятости будет лучшим выходом. **Иначе Вы можете нарушить законодательство о труде.**

Таким образом, КЗоТ Украины не предусматривает предоставления отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя, как не предусматривает он и предоставление такого отпуска на длительный срок.



#### Что может предпринять работник?

*Если работник не соглашается с отпуском «за свой счет», на котором настаивает работодатель, ему может быть предложена другая работа или проведенная оплата времени простоя согласно требованиям ст. 113 КЗоТ, в размере не меньше 2/3 тарифной ставки установленного работнику разряда (оклада).*

За время простоя, когда возникает производственная ситуация, опасная для жизни или здоровья работника или для людей, которые его окружают, и окружающей природной среды не по вине работника, за ним сохраняется средний заработок.

**Время простоя по вине работника не оплачивается.** В законодательстве решены вопросы компенсации работнику времени простоя предприятия по объективным причинам.

Если работодатель предусматривает, что простой будет долгим, это следует рассматривать как изменение важных условий работы (ч. 3 ст. 32 КЗоТ). В таком случае работодатель должен предупредить об этом работника письменно, и в случае несогласия работника находиться в отпуске или выполнять другую работу владелец может уволить его по п. 6 ст. 36 КЗоТ Украины, а предприятие объявить банкротом.

Если же работодатель такую оплату не производит, то работники вправе обжаловать действия работодателя в комиссии по трудовым спорам или в суде. Именно так мы советуем поступать всем работникам, которых отправляют в вынужденные отпуска без сохранения заработной платы.

#### 1.4. ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ВАМ МЕНЯЮТ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ?

*Причина экономического характера "в связи с тяжелым материально-хозяйственным положением предприятия" не является законным основанием для изменения такого условия трудового договора, как оплата труда, а попытка ее изменить говорит только о признаках предбанкротства предприятия.*

Такой вывод следует прежде всего из положений ст. 94 и 98 КЗоТ Украины, где определено: оплата труда работника (зарботная плата) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, что будет являться оплатой за труд, которая максимальным размером не ограничена.

*Любая дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда, естественно, при равенстве всех вышеперечисленных критериев, запрещается. Таким образом, уравнивание всех работников в выплате зарплаты в размере минимальной заработной платы будет явным признаком дискриминации, не учитывающим классификационные критерии их труда.*

**Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.**

Поэтому работодателю очень сложно, не нарушив вышеизложенные требования закона, убедить работника добровольно изменить размер зарплаты на условиях ст. 32 КЗоТ Украины. *Это предполагает внесение работодателем изменений в коллективный договор (при его наличии) и иные вышеуказанные акты, а также изменение работнику вида работ, их квалификации и т.п., чтобы соблюсти требование по оплате труда.* Это в соответствии со ст. 32 КЗоТ Украины неосуществимо при отсутствии согласия работника выполнять квалифицированную работу за "неквалифицированную" оплату.

Включение в трудовой договор с работником подробных условий оплаты труда позволяет избежать некоторых споров. Трудовой договор всегда является первичным документом, который позволяет определить, на каких условиях принимался работник на работу и каким образом должен оплачиваться его труд. При разрешении данных ситуаций решающее значение имеет не устная договоренность сторон, а зафиксированные в письменном виде условия.

Условия оплаты труда определяются сторонами при приеме работника на работу и должны быть предусмотрены в заключаемом между работником и собственником письменном трудовом договоре. В нем необходимо максимально подробно изложить условия о форме, системе и размерах оплаты труда, поскольку данные вопросы имеют важнейшее значение как для работника, так и для нанимателя.

*В заключаемом с работником трудовом договоре работодатель должен указать размер заработной платы работника на момент подписания трудового договора, т.е. конкретную сумму в национальной валюте. В связи с тем, что размер заработной платы не является постоянным и работодателем после подписания трудового договора производится его повышение, а в некоторых случаях — понижение, целесообразно после указания размера заработной платы делать отметку о том, что «в дальнейшем он изменяется в соответствии с законодательством».*

**Кроме размера заработной платы в трудовом договоре работодатель должен указать доплаты, надбавки и поощрительные выплаты (в случае их наличия).**

Условия оплаты труда работника относятся к существенным условиям его труда. Поэтому если работодатель решил уменьшить размер заработной платы работника, изменить систему и форму оплаты труда, уменьшить присвоенный ему тарифный разряд либо тарифный коэффициент, то он должен соблюдать процедуру предусмотренную действующим законодательством (о котором мы упоминали выше).

*Ну, а если и с этими условиями работник не согласен, то тогда он подлежит увольнению по п.6 статьи 36 КЗоТ Украины "Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора".*

Большое значение имеет вопрос о своевременной выплате заработной платы работникам. Статьей 115 КЗоТ установлено, что выплата заработной платы должна производиться регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц.

В соответствии с постановлением КабМина Украины от 20.12.1997г *о порядке компенсации работникам потери части заработной платы в связи с нарушением сроков её выплаты, компенсация работникам потери части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты (далее - компенсация) производится в случае задержки на один и больше календарных месяцев выплаты заработной платы, начисленной работнику за период работы начиная с 1 января 1998 года, если индекс цен на потребительские товары и тарифов на услуги (далее - потребительские цены) за этот период возрос более как на один процент.*

Сумма компенсации вычисляется путем умножения суммы начисленной, но не выплаченной работнику заработной платы за соответствующий месяц (после удержания налогов и платежей) на коэффициент прироста потребительских цен.

*Коэффициент прироста потребительских цен определяется как различие между частью от деления индекса потребительских цен в последний месяц перед выплатой суммы задолженности на индекс потребительских цен в том месяце, за который выплачивается заработная плата, и коэффициентом 1. Коэффициент прироста потребительских цен рассчитывается с тремя знаками после запятой. Индексы потребительских цен для расчета коэффициента прироста потребительских цен ежемесячно публикуются Госкомстатом нарастающим итогом с начала прошлого года, в котором возникла задолженность по выплате заработной платы.*



### **Преимущества и недостатки увольнения без претензий...**

*Когда у предприятия нет ни времени, ни денег для того, чтобы запустить процедуру сокращения штата, многие руководители прибегают к увольнению сотрудников по соглашению сторон. Бывает, что и сами сотрудники выходят к работодателю с аналогичным предложением. В чем же преимущество увольнения по соглашению сторон? Почему именно в нем многие компании видят выход из сегодняшней ситуации?*

Популярность увольнения по соглашению сторон связана с тем, что многие организации в условиях финансового кризиса не готовы взять на себя обязательства по выплате выходных пособий. При расторжении трудового договора по соглашению сторон можно частично сократить финансовые затраты. По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут в любое время (ст. 36 КЗоТ Украины). В отличие от сокращения штата, проведение трудоемких и длительных по времени процедур не требуется. Сравнительный анализ см. в таблице 2. К тому же, в этом случае значительно уменьшается риск судебных исков со стороны работников.

**Возникает вопрос, почему соглашаются на увольнение по данному основанию многие сотрудники? Ведь им было бы выгоднее уволиться по сокращению.**

Как показывает практика, сотрудники охотно идут на это, если соглашение сторон о расторжении трудового договора содержит дополнительные гарантии. Для них, как правило, являются привлекательными условия о содействии в трудоустройстве и выплате при увольнении денежной компенсации. Размер компенсации определяется при этом на взаимовыгодных условиях: чаще всего он бывает ниже той суммы, которую пришлось бы платить при сокращении (это выгодно для работодателя), но в то же время оговариваемая в соглашении сумма выплачивается сотруднику сразу в день увольнения, независимо от его дальнейшего трудоустройства (это немало важно для работника). Кроме того, нередко сотрудники, не дожидаясь со-

Порядок расторжения трудового договора	В связи с сокращением штата (пункт 1 части первой ст.40 Кзот)	По соглашению сторон (ст.36 Кзот)
Издание письменного приказа о проведении соответствующих мероприятий	Обязательно	Не требуется
Сроки расторжения	По истечении двухмесячного срока со дня предупреждения об увольнении	В любое время по соглашению сторон
Сообщение в органы службы занятости населения	Обязательно. Не позднее, чем за два месяца до проведения соответствующих мероприятий (с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника)	Не требуется
Предложения другой имеющейся работы (вакантных должностей)	Обязательно	Не требуется
Учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его наличии)	Обязательно (если увольняемый работник является членом профсоюза)	Не требуется
Внесение изменения в штатное расписание	Обязательно	Не требуется
Выплата выходного пособия	В обязательном порядке	Не предусмотрено законодательством. Выплаты дополнительных компенсаций могут предусматриваться по соглашению сторон

кращения, сами начинают искать работу и когда ее находят – инициируют увольнение по соглашению сторон. Это бывает, когда на новую работу надо выйти немедленно, а увольнение по собственному желанию предполагает предупреждение об увольнении не менее чем за две недели. Стороны (работник и работодатель) в таком случае также стараются найти компромисс.

**ВАЖНО. п.3. Ст. 23. Закона Украины «О всеобщем обязательном государственном социальном страховании на случай безработицы» (1533-14):** Размер помощи по безработице. Помощь по безработице лицам, которые уволились с последнего места работы по собственному желанию без уважительных причин либо по согласию сторон, назначается в соответствии с частью первой и второй этой статьи, и ее выплата начинается с 91-го календарного дня.

## 1.5. КАК ПРАВИЛЬНО ОФОРМИТЬ УВОЛЬНЕНИЕ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН?

Выступить с предложением расторгнуть трудовой договор по данному основанию может любая из сторон договора. Каким должно быть предложение: устным или письменным, законодательство ответа не дает. Однако мы рекомендуем оформлять все бумаги письменно. Тем самым вы избавите себя от судебных тяжб. Аннулирование договоренностей, предусмотренных соглашением, в одностороннем порядке не допускается.

### Рассмотрим процедуру расторжения трудового договора по соглашению сторон пошагово

#### Шаг 1

Одна из сторон направляет другой стороне предложение о расторжении трудового договора. Как составить такое предложение, см. ниже

Закрытое акционерное общество «Престиж»  
(ЗАО «Престиж»)  
10 ноября 2008 г. №1

Специалисту категории  
1отдела финансового анализа  
Соколову П.Я.

#### **Предложение**

*О расторжении трудового договора*

Уважаемый *Павел Яковлевич!* Закрытое акционерное общество «Престиж», в лице генерального директора Иванова А.В., действующего на основании Устава, предлагает Вам расторгнуть трудовой договор, заключенный 21 января 2008 г., по пункту 1 статьи 36 КЗоТ Украины, предусматривающему увольнение по соглашению сторон.

О своем согласии или несогласии расторгнуть трудовой договор по указанному основанию прошу сделать отметку на втором экземпляре Предложения и вернуть его в отдел кадров.

Генеральный директор  
\_\_\_Согласен\_\_\_  
(согласен, не согласен)

Иванов  
Соколов  
10.11.2008

А.В. Иванов  
П.Я. Соколов

#### Шаг 2

Оговариваются условия расторжения трудового договора (дата, дополнительные условия) и заключается соглашение сторон в письменной форме (смотри образец соглашения).

**Соглашение №1**

о расторжении трудового договора от 21 января 2008 г. №9

г. Днепропетровск

10 ноября 2008 г.

Закрытое акционерное общество «Престиж» (ЗАО «Престиж»), в лице генерально-директора Иванова Алексея Владимировича, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и Соколов Павел Яковлевич, именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем.

Работник и Работодатель, являющиеся сторонами трудового договора от 21 января 2008 г. №9, пришли к соглашению расторгнуть указанный договор на следующих основаниях:

1. Трудовой договор расторгнуть 12 ноября 2008 года.

2. При прекращении трудового договора Работодатель принимает на себя следующие обязательства:

В день увольнения Работника произвести ему выплату всех причитающихся сумм и дополнительной компенсации в размере двух должностных окладов.

Оказывать Работнику (при необходимости) помощь в трудоустройстве:

Размещать резюме Работника (по его заявке) на сайтах Интернет в течение месяца со дня увольнения; еженедельно (не реже одного раза в неделю в течение месяца) со дня увольнения предоставлять работнику (по его предварительной заявке) информацию о вакансиях ведущих компаний, размещенных на сайтах Интернет; Работник обязуется передать дела в установленном порядке начальнику отдела финансового анализа Петрову В.С. в день увольнения – 12 ноября 2008 года.

3. Настоящее соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами. Аннулирование договоренностей, предусмотренных настоящим соглашением, возможно лишь при взаимном согласии сторон.

4. Настоящее соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон. Стороны взаимных претензий друг к другу не имеют.

Работодатель:

Закрытое акционерное общество «Престиж»

...

Генеральный директор

Иванов А.И. Иванов

Работник:

Соколов Павел Яковлевич

...

Соколов П.Я. Соколов

**Шаг 3**

На основании соглашения сторон издается приказ об увольнении по унифицированной форме № Т-8. Работник должен быть ознакомлен с приказом под роспись (смотри образец приказа).

Унифицированная форма № Т-8  
Утверждена постановлением Госкомстата Украины  
От 05.01.2004 №1

Закрытое акционерное общество «Престиж»  
(ЗАО « Престиж»)  
(наименование организации)

Форма по ОКУД  
по ОКПО

Код
0301006
16137551

Номер документа	Дата составления
79-ск	12.11.2008

ПРИКАЗ  
(распоряжение)  
о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)  
Прекратить действие трудового договора от «21» января 2008 г. № 9,  
уволить «12» ноября 2008 г.

Табельный номер
15

*Соколова Павла Яковлевича*

(фамилия, имя, отчество)

*отдел финансового анализа*

(структурное подразделение)

специалист 1 категории

(должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория), квалификация)

*соглашение сторон, статья 36, пункт 1 Кодекса законов о труде Украины*

Основание (документ, номер, дата): *соглашение сторон от 10 ноября 2008 г. № 1*

Руководитель Организации: Генеральный директор (должность) Иванов А.В. Иванов (личная подпись)

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен Соколов «12» ноября 2008 г. (личная подпись) (дата)

Мотивированное мнение выборного Профсоюзного органа в письменной форме (от «\_\_\_» 20\_\_ г. №\_\_\_) рассмотрено

## Шаг 4

Вносятся записи в трудовую книжку и в личную карточку. Как заполняется трудовая книжка, см. ниже:

## СВЕДЕНИЯ О РАБОТЕ

№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, о переводах на другую работу и увольнении (с указанием причины и со ссылкой на дату статью, пункт закона)	На основании чего внесена запись (документ, его и номер)
	число	месяц	год		
1	2			3	4
5	12	11	2008	Уволен по соглашению сторон, статья 36, часть первая, пункт 1 Кодекса законов о Труде Украины	Приказ от 12.11.2008
				Инспектор по кадрам <b>Смирнова А.Е.</b> Смирнова	№ 79-ок

## 1.6. ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ВАС ВЫНУЖДАЮТ УВОЛИТЬСЯ?

## Три варианта поведения.

**Вариант 1.** Если разговор с работодателем навел Вас на мысли о том, что работу действительно стоит менять (т.е. желание прекратить трудовые отношения у Вас действительно возникло), то следует писать заявление и увольняться по собственному желанию. Правила при этом следующие.

В соответствии со ст. 38 КЗоТ Украины, работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с КЗоТ Украины и иными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник име-

ет право прекратить работу. *В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.*

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

**Вариант 2.** *Если свою работу Вы очень цените и не хотели бы с ней расставаться, то прежде всего, следует постараться конструктивно поговорить с работодателем, чтобы выяснить, почему работодателю так не терпится с Вами распрощаться, и можете ли Вы что-то сделать со своей стороны, чтобы ситуацию исправить.*

**Какой вариант решения этих проблем Вы можете предложить работодателю?**

а) Работодатель имеет право взять на период Вашего нахождения в отпуске по беременности и родам, и в отпуске по уходу за ребенком другого работника, заключив с ним срочный трудовой договор для замещения временно отсутствующего работника. *Чтобы у работодателя впоследствии не возникло сложностей с его увольнением срок договора следует оговорить, например, так: «на период нахождения Ивановой Т.М. в отпуске по уходу за ребенком».*

б) Ваши обязанности могут быть распределены между другими сотрудниками с их письменного согласия и с установлением для них соответствующих доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (у работодателя возникают свободные средства в виде Вашей зарплаты, именно их и можно направить на установление доплат). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

**Что Вы можете предложить работодателю со своей стороны?**

- Помочь подобрать замену и ввести ее в курс дела до Вашего ухода в отпуск по беременности и родам, а также, возможно, пообещать курировать ее дистанционно (посредством телефона или Интернета, если Ваша работа это позволяет) до родов, либо до Вашего выхода на работу.

Если же работодатель выберет вариант с возложением дополнительных обязанностей на имеющихся сотрудников, то Вы можете

- помочь им войти в курс дела, оставить им максимально подробные инструкции, свои телефоны или предоставить иную возможность связываться с Вами для решения текущих вопросов.

*Вы имеете право продолжать работать, вообще не уходя в отпуск по беременности и родам до самих родов, либо работать на дому или неполный рабочий день. Как видите, вариантов множество, необходимо лишь найти тот, который удовлетворит и Вас, и Вашего работодателя.*

**Хорошим посредником в деле нахождения компромисса с работодателем может стать профсоюз, если таковой имеется, так что обязательно обратитесь и туда тоже.**

Если, несмотря на все проявленные усилия, договориться с работодателем не удалось, то дальнейшие действия зависят от того, готовы ли Вы к открытому противостоянию или нет.

**Если сил противостоять работодателю у Вас нет, то следует писать заявление об увольнении по собственному желанию, предварительно подготовившись к восстановлению на работе в судебном порядке.**

Для этого следует запастись доказательствами «вынужденности» Вашего «добровольного» увольнения. Самый простой способ — записать на диктофон Вашу беседу с работодателем. Важно чтобы диктофонная запись зафиксировала угрозы или иное давление на Вас со стороны работодателя.

Можно спровоцировать работодателя на разговор в присутствии коллег или иных лиц, которые впоследствии смогут дать свидетельские показания в судебном заседании (не стоит слишком рассчитывать на коллег, поскольку редкий работник согласится свидетельствовать против своего работодателя). Получив доказательства, можете писать заявление.

После того как увольнение будет произведено, следует обращаться в суд. О том, как это сделать, будет дальше.

*Имеющийся опыт свидетельствует, что данный вариант действий Вашу проблему, скорее всего, не решит. Есть небольшая вероятность того, что работодатель поймет, что с Вами лучше не связываться, и оставит Вас в покое. Однако наиболее вероятный вариант развития событий — повторные увольнения, продолжающийся прессинг и мобинг, иные незаконные действия.*

Дальнейшее зависит от Вашего упорства: сколько раз Вы готовы восстанавливаться на работе в судебном порядке (имейте в виду, что реальные сроки рассмотрения дел о восстановлении на работе составляют от полугода до года).

*Если открытое противостояние Вас не пугает, то будьте готовы к тому, что, лишившись возможности бесхлопотно избавиться от работника, работодатель будет искать иные варианты. Как правило, все «творческие задумки» работодателей можно разбить на две категории:*

- те, которые преследуют своей целью сформировать в Вас желание уволиться по собственному желанию;
- те, которые дают работодателю право прекратить с Вами трудовые отношения по иным основаниям. Поскольку все иные основания требуют наличия объективных обстоятельств, эти обстоятельства будут «искусственно созданы». ***Единственный совет, который можно дать в этой ситуации, - не давать работодателю со своей стороны оснований для увольнения.***

### **Вариант 3. Уволиться, но на выгодных для себя условиях.**

Поскольку, как говорилось выше, **интерес работодателя** заключается не только в том, чтобы **избавиться от Вас как от работника**, но и в том, чтобы **сделать это как можно более быстро**, просто и бесконфликтно, за обеспечение работодателя такой экономией ресурсов **можно поторговаться**. Что можно попросить **в обмен на свое согласие уволиться**? Закон Вас не ограничивает ни в чем, конкретный результат зависит только от Вашего умения вести переговоры. ***Например, обусловить свое добровольное увольнение можно:***

- выплатой выходного пособия (размер произвольный);
- предоставлением письменных положительных рекомендаций для последующих работодателей;
- предоставлением определенного времени для поиска новой работы;
- предоставления неиспользованного ежегодного отпуска с последующим увольнением и т.п.

Доверять устным договоренностям с работодателем не следует, поэтому следует добиваться в этом случае увольнения по соглашению сторон. *КЗоТ Украины очень кратко регламентирует данный вид увольнения, что дает Вам возможность включить в соглашение об увольнении любые условия, о которых Вы договоритесь с работодателем.*

*Если же работодатель отказывается прекращать с Вами трудовые отношения по соглашению сторон, по крайней мере, не просите в заявлении об увольнении по собственному желанию прекратить с Вами отношения до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении. В этом случае Вы предоставите работодателю две недели на то, чтобы выполнить оговоренные условия (либо предоставить Вам гарантии их выполнения), если же по истечении двух недель работодатель договоренность не выполнит, Вы сможете отозвать свое заявление, что лишит работодателя законного основания Вас уволить.*



### Теперь подведем итоги...

Согласно ч. 3 ст. 32 КЗоТ в связи с изменениями в организации производства и работы допускается изменение важных условий работы, систем и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение разрядов и наименование должностей и т.п..

Примером изменений в организации производства и работы могут быть: рационализация рабочих мест, введение новых форм организации работы, в том числе переход на бригадную форму и, наоборот, внедрение передовых методов, технологий, перевод работника на контрактную форму трудового договора согласно законодательству и т.п.

#### **ВАЖНО:**

В случае, когда такие изменения в организации производства и работы имеют место, при определенных условиях разрешается изменять важные условия работы без согласия работника. Такими условиями есть:

- 1) решение владельца, согласованное с профсоюзным органом об изменениях в организации производства и работы;
- 2) предупреждение работника о таких изменениях не позднее, чем за 2 месяца;
- 3) изменение важных условий работы должны касаться не одного работника, а всех работников предприятия или структурного подразделения, бригады;
- 4) организационные изменения не должны затрагивать трудовую функцию работника, т.е. работы по определенной специальности, должности, квалификации, обусловленные трудовым договором. Запрещается изменение условий работы вследствие субъективного отношения к работнику.

**Если бывшие важные условия работы не могут быть сохранены, а работник не согласен продолжать работу в новых условиях, то трудовой договор прекращается и работник может быть уволен по п. 6 ст. 36 КЗоТ.**

Изменение важных условий работы может быть обжаловано работником в судебном порядке.

## **Часть II. Порядок решения индивидуальных трудовых споров**

*Интересы работодателя и нанимаемого работника не всегда совпадают, и, естественно, возможно столкновение этих интересов на любой стадии трудового правоотношения, которое в свою очередь приводит к возникновению расхождений.*

Индивидуальные трудовые споры о применении действующего законодательства о работе решаются в порядке, предусмотренном главой XV КЗоТ "Индивидуальные трудовые споры".

## По признаку подведомственности можно выделить 3 вида порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров

**1. Общий порядок, согласно которому трудовой спор последовательно рассматривается в комиссии по трудовым спорам (далее – КТС) и в суде (ст. 221 КЗоТ).** *Рассмотрение одних споров может закончиться в комиссии, если стороны не обжалуют ее решения и спор не будет перенесен в суд. В других случаях - каждая из сторон имеет право обратиться в суд в связи с несогласием с решением КТС.*

**2. Судебный порядок, при котором трудовой спор непосредственно рассматривается судом (статьи 55, 124 Конституции, ст. 232 КЗоТ).**

**3. Особый порядок, который предусматривает особенности рассмотрения трудовых споров отдельных категорий работников (судей, прокурорско-следственных работников, а также работников учебных, научных и других учреждений прокуратуры, которые имеют классные чины) (ст. 222 КЗоТ).**

**Работник, трудовые права которого, по его мнению, нарушены, может обратиться в органы прокуратуры** по своему месту жительства или месту нахождения предприятия и просить защиты, поскольку Высший надзор за соблюдением и правильным применением законодательства Украины, в том числе и трудового, осуществляется Генеральным прокурором Украины с подчиненными ему прокурорами на местах. Данная деятельность выполняется органами прокуратуры в целях обеспечения верховенства закона, единства, соблюдения и укрепления законности, защиты прав и свобод человека и гражданина, а также охраняемых законом интересов государства. Образец заявления в местную прокуратуру приложен ниже.

**В общем порядке, начиная с КТС, рассматривается большинство споров, которые возникают по трудовому правоотношению, независимо от того, работник штатный или нештатный, временный, совместитель, член профсоюза.**

КТС создаются непосредственно на предприятиях, в учреждениях и организациях и рассматривают трудовые споры работников, которые работают на этих предприятиях, в учреждениях и организациях.

*Согласно ст. 223 КЗоТ, комиссия по трудовым спорам избирается общим собранием (конференцией) трудового коллектива предприятия, учреждения, организации всех форм собственности с числом работающих не менее 15 человек. Если на предприятии работает меньше 15 человек, то КТС там не создается и работник обращается с заявлением о решении трудового спора непосредственно в районный (городской) суд.*

Работник может обратиться к КТС в 3-месячный срок со дня, когда

он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Владелец или уполномоченный им орган не может обратиться к КТС. В интересах работника право обращения с заявлением в КТС предоставлено прокурору или представителю профсоюзной организации, членом которой является работник. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока, КТС может его возобновить.

КТС обязана рассмотреть трудовой спор в 10-дневной срок со дня предоставления заявления. Споры должны рассматриваться в присутствии работника, который подал заявление, представителей владельца или уполномоченного им органа. Если работник отсутствует, то спор может быть рассмотрен лишь по его письменному заявлению. По желанию работника, при рассмотрении спора от его имени может выступать представитель профсоюзного органа или, по выбору работника, другое лицо, в том числе адвокат.

В случае неявки работника или его представителя на заседание комиссии рассмотрение заявления откладывается до следующего заседания. При повторной неявке работника без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии этого заявления с рассмотрения, что не лишает работника права снова подать заявление в пределах 3-месячного срока со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае несогласия с решением КТС, работник или владелец, или уполномоченный им орган, могут обжаловать ее решение в суд в 10-дневный срок со дня вручения им выписки из протокола заседания комиссии или его копии. Пропуск указанного срока не является основанием отказа в принятии заявления. Признав причины пропуска уважительными, суд может возобновить этот срок и рассмотреть спор по сути. В случае, если пропущенный срок не будет возобновлено, заявление не рассматривается, и остается в силе решение КТС.

Владелец или уполномоченный им орган обязан выполнить решение КТС в 3-дневный срок по окончании 10 дней, предусмотренных на его обжалование. Однако решение о восстановлении на работе незаконно переведенного на другую работу работника подлежит немедленному выполнению.

Если же владелец или уполномоченный им орган не выполняет решения КТС в установленный срок, комиссия выдает работнику удостоверение, которое имеет силу исполнительного листа. В удостоверении указываются: наименование органа, который вынес решение относительно трудового спора, дата принятия решения и выдачи удостоверения; фамилия, имя и отчество работника; решение по сути спора. Удостоверение заверяется подписью главы или заместителя председателя КТС и печатью КТС. Согласно ст. 349 Гражданско-процессуального

кодекса Украины удостоверение комиссии по трудовым спорам предприятий, учреждений, организаций относится, к исполнительным документам. Выполнение решения возлагается на государственных исполнителей.

Важнейшей юридической гарантией прав и свобод человека и гражданина является судебная защита.

**Согласно ст. 124 Конституции правосудие в Украине осуществляется исключительно судами и не допускается делегирование функций судов, а также предоставление этих функций другими органами или должностными лицами.**

В районных (городских) судах рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

1) работника или владельца или уполномоченного им органа, если они не согласны с решением КТС предприятия, учреждения, организации (подраздела);

2) прокурора, если он считает, что решение КТС противоречит действующему законодательству. Споры, перечисленные в ст. 232 КЗоТ, подлежат непосредственному рассмотрению в районных (городских) судах.

**Последние споры рассматриваются судом согласно ст. 232 КЗоТ по исковым заявлениям:**

- работников предприятий, учреждений, организаций, где КТС не избираются;

- работников о восстановлении на работе, независимо от оснований прекращения трудового договора, изменения даты и формулирования причины увольнения, оплаты за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы, за исключением споров работников, указанных в ч. 3 ст. 221 и ст. 222 КЗоТ;

- руководителя предприятия, учреждения, организации (филиала, Представительства, отдела и другого отделенного подразделения), его заместителей, главного бухгалтера предприятия, организации, его заместителей, а также служебных лиц таможенных органов, государственных налоговых инспекций, которым присвоены персональные звания, за исключением споров работников, указанных в ч. 3 ст. 221 и ст. 222 КЗоТ;

- собственника или уполномоченного им органа о возмещении работниками материального вреда, причиненного предприятию, учреждению, организации;

- работников в вопросе применения законодательства о работе, которое, согласно действующему законодательству, предварительно было решено владельцем или уполномоченным им органом и профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации (подраздела) в пределах предоставленных им прав;

- работников, приглашенных на работу в порядке перевода с другого предприятия, учреждения, организации;
- молодых специалистов, которые закончили высшее учебное заведение и в установленном порядке направлены на работу на данное предприятие, в учреждение, организацию;
- беременных женщин, женщин, имеющих детей возрастом до 3 лет или ребенка-инвалида, а одиноких матерей - при наличии ребенка возрастом до 14 лет;
- выборных работников после истечения срока полномочий;
- работников, которым предоставлено право повторного приема на работу;
- других лиц, с которыми владелец или уполномоченный им орган, согласно действующему законодательству, обязан заключить трудовой договор.

**Работник может обратиться с заявлением о решении трудового спора непосредственно в районный (городской) суд в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а в делах об увольнении - в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки.**

Для обращения владельца или уполномоченного им органа в суд в вопросах взыскания с работника материального вреда, причиненного предприятию, учреждению, организации, **устанавливается срок в один год** со дня выявления, причиненного работником вреда. Этот срок применяется и при обращении в суд вышестоящего органа или прокурора.

Отказ суда в принятии исковых и других заявлений, жалоб, оформленных согласно действующему законодательству, является нарушением права на судебную защиту, которое, согласно ст. 64 Конституции, не может быть ограничено.

**В случае, если работник остался не доволен решением районного суда, он может его обжаловать путем подачи апелляции в апелляционный суд Днепропетровской области. Апелляция подается через суд, который вынес решение в установленный срок.**

В случае, если работник неудовлетворен решением районного суда, Постановлением палаты по гражданским делам апелляционного суда Днепропетровской области, он вправе в установленные сроки обжаловать их путем подачи через суд, вынесший решение, жалобы в палату по гражданским делам **Верховного суда Украины, решение которого окончательное и обжалованию не подлежит.**

## Образцы заявлений в прокуратуру

Прокурору Ленинского района  
г. Днепропетровска  
Синченко О.О.

Давыдовой Анны Олеговны  
49101, г. Днепропетровск,  
ул. Буденного, д.3, кв.53

### Заявление

Мой трудовой стаж на ПЭВЗ имею 12 лет, работаю крановщиком в цехе №5, где начальник Иванов Иван Семенович. За все годы работы дисциплинарных взысканий не имела.

25 ноября 2008 года я опоздала на два часа на работу, в результате 26 ноября 2008 года был издан приказ об увольнении меня с работы за прогул, при этом со мной никто не беседовал и объяснения по существу опоздания на два часа на работу 25.12.2008 не брал. Считаю, что в данном случае у меня имеет место опоздание на работу на два часа, а не прогул, следовательно, моё увольнение за прогул произведено с нарушением трудового законодательства. Ещё считаю, что это сделано преднамеренно за отказ написать заявление об уходе с 01 декабря 2008 года в отпуск без сохранения зарплаты сроком на три месяца, т.е. по 01 марта 2009 года.

По факту расчета и выдаче трудовой книжки с приказом и справкой по зарплате претензий не имею.

Однако я слышала, что высший надзор за соблюдением и правильным применением законодательства в Украине, в том числе и трудового, осуществляется Генеральным прокурором Украины и подчиненными ему прокурорами.

На основании изложенного прошу Вас проверить мои доводы и обязать руководство ДЭВЗ отменить приказ от 26.11.2008 об увольнении меня за прогул и восстановить меня на работе с выплатой среднемесячного заработка за все время вынужденного прогула.

О результатах рассмотрения данного заявления прошу сообщить мне письменно.

18 декабря 2008 г.

А.О. Давыдова

Прокурору Индустриального района  
г. Днепропетровска  
Савельеву А.А.  
49095, г. Днепропетровск,  
пр. Им. Газеты «Правда», 95

Соколенко Сергея Ивановича  
49024, г. Днепропетровск,  
пер. Универсальный, д.10, кв.101

### Заявление

На предприятии ПЭВЗ проработал десять лет. Три месяца назад, т.е. 10 сентября 2008 года, я получил производственную травму – отравился аммиачным газом, и в результате стал инвалидом первой группы – потерял зрение и слух.

На момент несчастного случая предприятие задолжало мне зарплату за июнь, июль, август 2008 года, моя среднемесячная зарплата - две тысячи гривен.

В настоящее время я обратился в суд на принудительное взыскание с предприятия ПЭВЗ своей заработной платы в общей сумме шесть тысяч гривен. В суде мне подсказали, что с учётом своего состояния здоровья я могу просить органы прокуратуры о выделении представителя для поддержки моих исковых требований в ходе судебного заседания. Ксерокопии документов об инвалидности, копию искового заявления и справки о среднемесячной заработной плате прилагаю.

18.12.2008 г.

С.И. Соколенко

## Образцы исковых заявлений

В \_\_\_\_\_ горрайонный суд  
\_\_\_\_\_ области

**Истец:** Игнатов Алексей Николаевич,  
который проживает по адресу:  
ул. Ломоносова, 29, кв. 76,  
г. \_\_\_\_\_; \_\_\_\_\_ обл.,  
почтовый индекс \_\_\_\_\_

**Ответчик:** Открытое акционерное общество  
«Полесье», ул. Оноприенко, д. 34,  
г. \_\_\_\_\_ обл.,  
почтовый индекс \_\_\_\_\_  
**Цена иска: 2825 грн. 00 коп.**

### Исковое заявление о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы и среднего заработка за время задержки расчета

28 августа 2001 года меня приняли на работу фрезеровщиком в открытое акционерное общество „Полесье ” г. \_\_\_\_\_.

12 марта 2005 года я уволился с работы по собственному желанию, ст. 38 КЗОТ Украины.

На день увольнения с работы открытое акционерное общество „Полесье” начислило мне заработную плату за период с 1 сентября 2004 года по 12 марта 2005 года в сумме 2400 грн., но выплатить ее вследствие отсутствия денежных средств отказалось.

Считаю его действия незаконным, поскольку в соответствии с ч. 1 ст. 116 КЗОТ Украины выплата всех сумм, которые принадлежат работнику от предприятия, учреждения, организации, производится в день увольнения. В случае невыплаты по вине собственника или уполномоченного им органа надлежащих уволенному работнику сумм в указанные сроки, предприятие, учреждение, организация, согласно ч. 1 ст. 117 КЗОТ Украины, должны выплатить работнику его средний заработок за все время задержки по день фактического расчета.

На день предъявления иска против суда сумма среднего заработка, который ответчик обязан уплатить в мою пользу за время задержки расчета составляет 425 грн. 00 коп. ( 525 грн. / фактическая заработная плата за последние два месяца работы / : 42 дня / количество фактически отработанных рабочих дней за два последних месяца работы / = 12 грн. 50 коп. / размер среднедневной заработной платы / x / 34 дня / количество дней задержки / ). Свои исковые требования в указанной части я увеличу на день рассмотрения дела в суде.

Указанные мной обстоятельства подтверждаются приложенными к заявлению документами.

В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 4 Декрета Кабинета Министров Украины „О государственной пошлине” и п. 2 ч. 3 ст. 81 ГПК Украины, рабочие и служащие освобождаются от уплаты судебного сбора и затрат на информационно-техническое обеспечение рассмотрения дела в делах о взыскании заработной платы.

На основании изложенного и в соответствии с ч. 1 ст. 47, ч. 1 ст. 116, ч. 1 ст. 117, ч. 1 ст. 232 КЗОТ Украины, ч. 2 ст. 124 Конституции Украины, руководствуясь п. 2 ч. 1 ст. 367 ГПК Украины

#### прошу:

1. Взыскать с открытого акционерного общества „Полесье ” г. \_\_\_\_\_ в мою пользу начисленную, но не выплаченную мне заработную плату за период с 1 сентября 2004 года по 12 марта 2005 года в сумме 2400 грн. и средний заработок за период задержки расчета за период с 13 марта 2005 года по 29 апреля 2005 года в сумме 425 грн. 00 коп.

2. Допустить немедленное исполнение решения суда в части взыскания заработной платы, но не больше чем за один месяц.

Приложения :

1. Копия приказа о принятии на работу.
2. Копия приказа об увольнении с работы.
3. Справка о начисленной, но не выплаченной зарплате.
4. Справка о средней заработной плате.
5. Копия заявления.

„\_\_\_\_\_” \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

\_\_\_\_\_ Игнатов А.Н.

**ОБРАЗЕЦ искового заявления о признании перевода незаконным, восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула**

В \_\_\_\_\_ горрайонный суд  
\_\_\_\_\_ области

**Истец:** Замула Владимир Иванович,  
который проживает по адресу:  
ул. Щедрина, дом 27, кв.14,  
г. \_\_\_\_\_ обл.,  
почтовый индекс \_\_\_\_\_

**Ответчик:** Открытое акционерное общество  
„Зодиак”  
ул. К. Маркса, д.12,  
г. \_\_\_\_\_ обл.,  
почтовый индекс \_\_\_\_\_

**Цена иска: 241 грн. 74 коп.**

**Исковое заявление  
о признании перевода незаконным, восстановлении на работе  
и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула**

С 17 сентября 1997 года я работал водителем в открытом акционерном обществе „Зодиак” г. \_\_\_\_\_.

В связи с изменениями в организации производства и работы, и сокращением штата, в начале марта 2005 года директор общества Рижов Владимир Михайлович предложил мне перевестись на другую работу. Однако я отказался.

Не смотря на это, 15 марта 2005 года он выдал приказ №93 о переводе меня на работу слесарем с 18 марта 2005 года.

Считаю перевод незаконным, поскольку в соответствии с ч. 1 ст. 32 КЗОТ Украины он допускается только по согласию работника. Однако я его не давал.

В случае незаконного перевода на другую работу работник, согласно ч. 1, 2 ст. 235 КЗОТ Украины, должен быть восстановлен на предыдущей работе органом, ко-

торый рассматривает трудовой спор. Одновременно с этим должен быть решен вопрос о выплате ему среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения менее оплачиваемой работы, но не более, чем за один год.

На день предъявления иска в суд я находился в вынужденном прогуле 17 дней, с 18 марта 2005 года по 11 апреля 2005 года. За это время ответчик обязан выплатить в мою пользу заработную плату в сумме 241 грн. 74 коп. ( 626 грн. / фактическая заработная плата за последние два месяца работы / : 44 дня / количество фактически отработанных рабочих дней за два последних месяца работы / = 14 грн. 22 коп. / размер средневзвешенной заработной платы / x 17 дней / количество дней вынужденного прогула / ). Свои требования в указанной части я увеличу на день рассмотрения дела в суде.

В случае удовлетворения моего иска, на директора общества Рижова Владимира Михайловича может быть, на основании ст. 237 КЗОТ Украины, возложена материальная ответственность за покрытие вреда, причиненного обществу в связи с оплатой мне вынужденного прогула. В связи с этим его необходимо привлечь к участию в деле как третье лицо, которое не заявляет самостоятельных требований.

В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 4 Декрета Кабинета Министров Украины „О государственной пошлине“, рабочие и служащие освобождаются от уплаты судебного сбора по искам, которые вытекают из трудового правоотношения.

Указанные мной обстоятельства подтверждаются приложенными к заявлению документами.

На основании изложенного и в соответствии с ч. 1 ст. 32, ч. 1 ст. 232 ч. 1, 2 ст. 235 КЗОТ Украины, ч. 1, 2 ст. 35, ст. 36, ч. 1 ст. 88, п. 2, 4 ч. 1 ст. 367 ГПК Украины прошу:

1. Признать незаконным приказ № 93 от 15 марта 2005 года о переводе меня на работу слесарем.
2. Восстановить меня на работе водителем в открытое акционерное общество „Зодиак“ г. \_\_\_\_\_.
3. Взыскать с открытого акционерного общества „Зодиак“ в мою пользу заработную плату за время вынужденного прогула в сумме 241 грн. 74 коп.
4. Взыскать с ответчика в мою пользу судебные издержки.
5. Привлечь к участию в деле как третьего лица, которое не заявляет самостоятельных требований, Рижова Владимира Михайловича, который проживает по адресу: ул. 8 Марта, д. 34, кв. 18, г. \_\_\_\_\_ обл., почтовый индекс \_\_\_\_\_.
6. Допустить немедленное выполнение решения суда в части восстановления меня на работе и взыскания заработной платы, но не больше чем за один месяц.

#### Приложения:

1. Копия приказа о принятии на работу.
2. Копия приказа о переводе.
3. Справка о средней заработной плате.
4. Квитанция об оплате расходов на информационно-техническое обеспечение рассмотрения дела.
5. Копия искового заявления

„\_\_\_\_\_“ \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

\_\_\_\_\_ Замула В.И.

## ОБРАЗЕЦ искового заявления об изменении даты увольнения и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула

В \_\_\_\_\_ горрайонный суд  
\_\_\_\_\_ области

Истец: Кочетов Александр Александрович,  
который проживает по адресу:  
ул. Зеленая, д.23,  
г. \_\_\_\_\_ обл.,  
почтовый индекс \_\_\_\_\_

Ответчик: Частное предприятие „Квант“  
ул. Парижской Коммуны, д. 156,  
г. \_\_\_\_\_ обл.,  
почтовый индекс \_\_\_\_\_

Цена иска: 660 грн. 63 коп.

### Исковое заявление об изменении даты увольнения и взыскание заработной платы за время вынужденного прогула

9 августа 2000 года меня приняли на работу оператором компьютерного набора в частное предприятие „Квант“ г. \_\_\_\_\_.

12 мая 2005 года я подал заявление об увольнении с работы по собственному желанию, ст. 38 КЗОТ Украины.

В день увольнения директор предприятия Головай Иван Дмитриевич предложил мне за свой счет отремонтировать компьютер, который сломался во время моей работы.

Я отказался, поскольку поломка произошла не по моей вине. В связи с этим он задержал выдачу мне трудовой книжки.

Считаю его действия незаконными, поскольку, в соответствии с ч. 1 ст. 47 КЗОТ Украины, собственник или уполномоченный им орган обязан в день увольнения выдать работнику надлежащим образом оформленную трудовую книжку. В случае задержки выдачи трудовой книжки по вине собственника или уполномоченного им органа работнику, согласно ч. 4 ст. 235 КЗОТ Украины, выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула.

На день предъявления иска в суд я находился в вынужденном прогуле 57 дней, с 27 мая 2005 года по 15 августа 2005 года. За это время ответчик обязан выплатить в мою пользу заработную плату в сумме 660 грн. 63 коп. ( 510 грн./ фактическая заработная плата за последние два месяца работы / : 44 дня / количество фактически отработанных рабочих дней за два последних месяца работы / = 11 грн. 59 коп. / размер среднедневной заработной платы / х 57 дней / количество дней вынужденного прогула / ). Свои требования в указанной части я увеличу на день рассмотрения дела в суде.

В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 4 Декрета Кабинета Министров Украины „О государственной пошлине“ рабочие и служащие освобождаются от уплаты судебного сбора

по искам, которые вытекают из трудовых правоотношений.

Кроме приложенных к заявлению документов, указанные мной обстоятельства смогут подтвердить Свиридова А.И. и Шемет Г. П.,

На основании изложенного и в соответствии с ч. 1 ст. 47, п. 1 ч. 1 ст. 232, ч. 4 ст. 235 КЗОТ Украины, руководствуясь п. 5 ч. 6 ст. 130, ч. 1 ст. 88, п. 2 ч. 1 ст. 367 ГПК Украины

прошу:

1. Изменить дату моего увольнения с работы с частного предприятия „Квант“ г. \_\_\_\_\_ с 26 мая 2005 года на день рассмотрения дела в суде.
2. Обязать частное предприятие „Квант“ выдать мне трудовую книжку.
3. Взыскать с частного предприятия „Квант“ в мою пользу заработную плату за время вынужденного прогула в сумме 660 грн. 63 коп.
4. Взыскать с ответчика в мою пользу судебные издержки.
5. Допустить немедленное выполнение решения суда в части взыскания заработной платы, но не больше, чем за один месяц.
6. Во время предварительного судебного заседания решить вопрос о вызове в суд свидетелей:  
- Свиридовой Анны Ивановны, которая проживает по адресу: ул. 8 Марта, д.34, кв. 56, г. \_\_\_\_\_ обл.,  
- Шемет Галины Петровны, которая проживает по адресу: ул. Ленина, д. 145, кв. 89, г. \_\_\_\_\_ обл.

Приложения:

1. Копия приказа о принятии на работу.

## **ОБРАЗЕЦ искового заявления о предоставлении ежегодного отпуска**

В \_\_\_\_\_ горрайонный суд  
\_\_\_\_\_ области

Истец: Давиденко Елена Макаровна,  
которая проживает по адресу:  
ул. 8 Марта д.45, кв. 276,  
г. \_\_\_\_\_ обл.,  
почтовый индекс \_\_\_\_\_

Ответчик: Открытое акционерное общество „Десна“  
ул. К. Маркса, д.94, г. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ обл.,  
почтовый индекс \_\_\_\_\_

### **Исковое заявление о предоставлении ежегодного отпуска**

С 20 января 1997 года я работаю на должности начальника отдела технического контроля открытого акционерного общества «Десна» г. \_\_\_\_\_.

В июне 2005 года мне должны были предоставить отпуск за 2004-2005 годы .

Однако без моего согласия его перенесли на осень 2005 года, в связи с чем я не могу оздоровить своих несовершеннолетних детей.

Считаю действия ответчика незаконными на следующем основании.

В соответствии с ч. 4 ст. 79, ч. 3 ст. 80 КЗОТ Украины, очередность предоставления отпусков определяется графиком, который утверждается собственником или уполномоченным им органом по согласованию с профсоюзным или другим уполномоченным на представительство трудовым коллективом органом, и перенесение его на другой период допускается только по письменному согласию работника и по согласованию с профсоюзным или другим уполномоченным на представительство трудовым коллективом органом.

Я своего согласия на перенесение отпуска не давала. Не был этот вопрос согласован и с профсоюзным комитетом общества.

В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 4 Декрета Кабинета Министров Украины „О государственной пошлине“, рабочие и служащие освобождаются от уплаты судебного сбора по искам, которые вытекают из трудовых правоотношений.

Указанные мной обстоятельства подтверждаются приложенными к заявлению документами.

На основании изложенного и в соответствии со ст. 74, ч. 4, 5 ст. 79, ч. 3 ст. 80, ч. 1 ст. 232 КЗОТ Украины, ч. 2 ст. 124 Конституции Украины, руководствуясь ч. 1 ст. 88 ГПК Украины

прошу:

1. Обязать открытое акционерное общество „Десна“ г. \_\_\_\_\_ предоставить мне ежегодный отпуск за 2004-2005 годы с 1 августа 2005 года.
2. Взыскать с ответчика в мою пользу судебные издержки.

Приложения :

1. Копия приказа о принятии на работу.
2. Копия графика отпусков.
3. Копии свидетельств о рождении детей.
4. Справка с места жительства .
5. Квитанция об оплате расходов на информационно-техническое обеспечение рассмотрения дела.
6. Копия искового заявления.

„\_\_\_\_“ \_\_\_\_\_ 200\_\_ г. \_\_\_\_\_ Давиденко Е.М.

2. Копия приказа об увольнении с работы.
3. Справка о средней заработной плате.
4. Квитанция об оплате затрат на информационно-техническое обеспечение рассмотрения дела.
5. Копия искового заявления.

„\_\_\_\_“ \_\_\_\_\_ 200\_\_ г. \_\_\_\_\_ Кочетов А.А.