

дійсними. Якщо робітник не виконає виклик роботодавця, роботодавець має право домагатися від робітника відшкодження за виникшу шкоду від дати, коли повідомив робітника, що триває на продовженні робочих стосунків,

- якщо робітник, незаконно розірве робочі стосунки та роботодавець не триває на тому, щоб робітник далі у нього працював, та якщо з робітником не домовиться інакше, це значить, що його робочі стосутки закінчилися за згодою
 - а) якщо було проведене незаконне звільнення закінченням строку розірвання,
 - б) якщо робочі стосунки були моментально чи у випробний строк незаконно розірвані датою, коли робочі стосунки цим розірванням закінчилися. У цьому випадку роботодавець відносно працівника не може домагатися компенсацію за шкоду.

Незаконне розірвання робочих стосунків згідно договору

- при незаконному договорі про розірвання робочих стосунків, рішення обговоренням права робітника на відшкодження втраченої заробітної плати чи оплати таким же способом як при незаконному звільненні робітника роботодавцем,
- із-за незаконного договору, роботодавець не може домагатися права на відшкодження.

Звільнення з посади керівного працівника чи відступ з цієї посади

- робочі стосунки, котрі засновані призначенням ст. 33 абз. 3 КЗпП, мають відхиляючі правові зміни не тільки тоді, коли говориться про заснування але тоді, коли говориться і про закінчення,
- у цих робітників звільненням чи відступом з посади, робочі стосунки не закінчуються, доки робочі стосунки не були засновані призначенням на визначений строк.

Державний уряд інспекції труда, відділ робочих відносин та умов, март 2009

ЗАКІНЧЕННЯ РОБОЧИХ СТОСУНКІВ

За змінами дійсними від 01.01.2008.

Основні інформації

- **правова зміна:** ст. 48 та послідує **закону № 262/2006 36., Кодексу законів про працю**, у змісті пізніших наказів (далі тільки „КЗпП”).

Способи розірвання робочих стосунків

Робочі стосунки можуть бути розірваними тільки:

- а) за згодою,
- б) за звільненням,
- в) моментальним відміненням,
- г) відміненням у випробний період.

Робочі стосунки на визначений час закінчуються закінченням домовленого часу.

Робочі стосунки закінчуються зі смертю працівника.

Робочі стосунки іноземців закінчуються:

- а) днем закінчення проживання на території Чеської республіки, на підставі діючого рішення відповідного органу про відмінення дозволу для проживання,
- б) днем, коли набуває чинності рішення суду, призначає покарання виселенням з території Чеської республіки,
- в) закінченням строку, на який був виданий дозвіл для робочих стосунків.

Договір про розірвання робочих стосунків

- договір про розірвання робочих стосунків укладають роботодавець та працівник у письмовій формі, інакше вона не дійсна, робочі стосунки закінчуються за домовленим днем,
- причини не мусять бути вказані, хіба що працівник на їх указці триває. У випадку коли робочі стосунки закінчаться по причинах організації, згідно постанови ст. 52 літ.а) - с) КЗпП, роботодавець з працівником про закінчення робочих стосунків укладуть письмовий договір, то потрібно це у договорі вказати, беручи до уваги право на виплату відступного згідно постанови ст. 67 КЗпП.

Звільнення

- звільненням, роботодавець та працівник, можуть розірвати робочі стосунки (односторонньо),

- заява про звільнення повинна бути подана у письмовій формі та вручена другому учаснику, інакше буде не дійсною,
- звільнення може бути скасованим тільки із згодою другого учасника, скасування звільнення та згода з її скасуванням повинні бути виготовлені у письмовій формі.

Строк розірвання

- робочі стосунки закінчуються із закінченням строку розірвання,
- строк розірвання чинить не менше двох місяців,
- строк розірвання починається відраховуватися першим днем календарного місяця що слідує після вручення звільнення та як правило, закінчується закінченням останнього дня відповідного календарного місяця.

Заява про звільнення зі сторони працівника

- **працівник** може подати роботодавцеві заяву про звільнення по будь якій причині, чи причину у заяві не вказувати.

Звільнення зі сторони роботодавця

- **роботодавець** може працівника звільнити тільки по причині указаній в КЗпП,
- причина звільнення має бути визначена так, щоб не було можливо її замінити іншою причиною, інакше звільнення являється не чинним; причина не може додатково замінюватися.

Роботодавець може звільнити працівника тільки по нижчевказаних причинах (ст. 52 КЗпП):

- а) якщо роботодавець чи його частина підлягає ліквідації,
- б) якщо роботодавець чи його частина переміщається
- в) якщо працівник стане лишнім, беручи до уваги рішення роботодавця чи відповідного органу щодо зміни його завдань, технічного оснащення, про зниження кількості працівників з метою підвищення ефективності праці чи за іншими організаційними змінами,
- г) якщо працівник, згідно висновку лікаря, виданого установою профілактичного догляду організації чи згідно рішення відповідного адміністративного уряду, який висновок лікаря перегляне, надалі не може виконувати свою роботу із-за робочої травми, захворюння професійною хворобою чи про загрозу цієї хвороби, чи на робочому місці призначеним рішенням відповідного органу охорони суспільного здоров'я, досягнув найвищої допустимої витримки,
- д) якщо працівник, з оглядом на свій стан здоров'я, згідно висновку лікаря, виданого установою профілактичного догляду організації чи

- відступне пов'язане з втратою роботи,
- якщо працівник, після закінчення робочих стосунків, буде і далі працювати у того ж роботодавця на підставі робочих стосунків чи згоди про робочу чинність, перед закінченням призначеного строку, згідно взятого у декілька разів середнього заробітку, з якого був призначений розмір відступного, повинен повернути роботодавцю відступне чи його більшу частину.

Незаконне розірвання робочих стосунків

- про незаконність розірвання робочих стосунків може рішення тільки суд,
- про незаконні розірвання робочих стосунків може роботодавець і працівник заявити у суд не пізніше 2-ох місяців від закінчення робочих стосунків.

Незаконне розірвання робочих стосунків роботодавцем

- якщо роботодавець, працівника незаконно звільнить чи розірве роботодавець з ним робочі стосунки моментально чи у випробувальний строк, та якщо працівник, зразу ж, письмово повідомить роботодавця що триває на тому що далі буде у нього працювати, його робочі стосунки залишаються дійсними та роботодавець повинен йому надати компенсацію заробітної плати чи оплати. Компенсація заробітної плати чи оплати (у сумі середнього заробітку) працівнику буде виплачена від дати, коли повідомив роботодавця що, триває на продовжені робочих стосунків та до моменту, коли роботодавець йому дасть можливість працювати чи до дійсного строку розірвання робочих стосунків,

- якщо роботодавець незаконно розірве робочі стосунки та працівник не повідомить що триває на тому щоб міг далі працювати, та якщо з роботодавцем письмово не домовиться інакше, це означає, що його робочі стосунки закінчилися за згодою
 - а) якщо було проведене незаконне звільнення закінченням строку розірвання,
 - б) якщо робочі стосунки були моментально чи у випробний строк незаконно розірвані датою, коли ці робочі стосунки цим розірванням закінчилися; у таких випадках працівник має право на компенсацію заробітної плати чи оплати у сумі середньої заробітної плати за період строку розірвання.

Незаконне розірвання робочих стосунків працівником

- якщо працівник, роботодавцю моментально чи у випробному строці незаконно подасть заяву про звільнення чи незаконно розірве з ним робочі стосунки та якщо роботодавець, зразу ж, у письмовій формі повідомить робітника що триває на тому аби далі працював, його робочі стосунки залишаються

структуру працівників,

- якщо роботодавець немає профспілкової організації та раду працівників, роботодавець повинен виконувати вищевказані обов'язки відносно кожного працівника, котрого групове звільнення торкається.

Закінчення робочих стосунків на визначений строк

- робочі стосунки закінчують закінченням строку, на який були укладені,
- ці робочі стосунки можуть закінчитися також іншим способом (згодою, звільненням, моментальним розірванням робочих стосунків, розірванням робочих стосунків у випробному строці),
- якщо період робочих стосунків був обмежений на період виконання визначених робіт, роботодавець заздалегідь попередить працівника про їхнє закінчення, як правило хоча 3-и дні наперед,
- якщо працівник, після закінченого домовленого періода часу, зі свідомістю роботодавця працює далі, у цьому разі говориться про робочі стосунки на не визначений час.

Розірвання робочих стосунків у випробувальний строк

- розірвати робочі стосунки у випробувальний строк **може роботодавець та працівник** по будь яких причинах чи без указаних причин,
- письмове повідомлення про розірвання робочих відносин має бути вручене другому учаснику як правило хоча 3 дні перед закінченням робочих стосунків.

Відступне

- працівнику, котрий звільняється даним роботодавцем по причинах зазначених у ст. 52 літ. а) - с) КЗпП чи згодою по тих самих причинах, та працівнику, котрий моментально розірвав робочі стосунки, при закінченні робочих стосунків належить відступне у сумі не менше трохразової середньої заробітної плати,
- працівнику, котрий звільнюється даним роботодавцем по причинах зазначених у ст. 52 літ. д) КЗпП чи згодою по тих самих причинах, при закінченні робочих стосунків належить відступне у сумі не менше дванадцятиразової середньої заробітної плати (у випадку, якщо роботодавець повністю відмовиться від робочої травми чи захворювання професійною хворобою, відступне працівнику не належить),
- колективний договір чи внутрішній указ може призначити розмір відступного,
- відступне виплачується після закінчення робочих стосунків у найближчому терміні виплати, якщо роботодавець з працівником не домовляється про інший термін,

згідно рішення відповідного адміністративного уряду, який висновок лікаря перегляне, втратив довгострочну спосібність далі виконувати свою працю,

- е) якщо працівник, не виконує передумови постановлені правовими наказами щодо виконання домовленої праці чи, якщо без запричинення роботодавця, не виконує вимоги відповідного виконання цієї роботи; якщо не виконання цих вимог полягає у незаспокоючих робочих результатах, роботодавець по цих причинах робітника може звільнити, тільки тоді, якщо був роботодавцем на протязі останніх 12 місяців, письмово викликаний до їх відсторонення а працівник їх у цьому строці не відсторонив,
- е) якщо працівник підлягає причинам по яких роботодавець міг би з ним моментально розірвати робочі стосунки, чи за важливе порушення обов'язків впливаючих з правових наказів, що відносяться до праці виконуючої працівником; за систематичне не важливе порушення обов'язків впливаючих з правових наказів, що відносяться до праці виконуючої робітником, є можливість робітника звільнити; якщо на протязі останніх 6-ти місяців у зв'язку з порушенням обов'язків, впливаючих з правових наказів, що відносяться до праці виконуючої робітником, був письмово попереджений на можливість звільнення.

Заборона звільнення

- надає охорону працівнику від одностороннього розірвання робочих стосунків зі сторони роботодавця;
- **роботодавець немає право звільнити працівника в охоронному строці, тобто:**
 - в добі, коли працівнику признана тимчасова непрацездатність, якщо цю непрацездатність ненавмисно запричинив чи ця нездатність робітника, безпосередньо являється наслідком пияцтва чи зловживання навичкової речовини та в добі від подачі пропозиції на стаціонарне лікування чи від наступу на курортне лікування,
 - при перебуванні працівника на військовому навчанні,
 - в періоді, коли працівник довгостроково повністю звільнений для виконання громадської функції,
 - в добі, коли робітниця вагітна чи коли робітниця знаходиться у дикретному відпуску, або коли робітниця чи робітник знаходяться у відпуску-догляді за дитиною,
 - в добі, коли працівник що працює в ночі, на підставі висновку лікаря виданого установою профілактичного догляду організації, тимчасово непрацездатний для роботи в ночі;
- якщо працівник отримав повідомлення про звільнення перед початком

- охоронного строку тим, що строк розірвання закінчився б в цьому строці, охоронний строк до строку розірвання не враховується; робочі стосунки закінчуються тільки після закінчення частини строку, який залишився після закінчення охоронного строку, хіба що працівник заявив, що на продовженні робочих стосунків не триває;
- незарахування охоронного строку проходить тоді, коли охоронний строк перестрочить строк розірвання. Коли б охоронний строк продовжувався тільки кілька днів та тим не торкнувся б кінця строку розірвання та закінчився раніше, тоді не буде мати жодного впливу на проходження строку розірвання. У випадку, коли б охоронний строк перевищив строк розірвання, робочі стосунки будуть розірвані тільки тоді, коли закінчиться частина строку розірвання після закінчення охоронного строку;
 - **заборонення звільнення, як правило, не розпоширюються на звільнення працівника по причині:**
 - організаційних змін указаних у ст. 52 а) та б), тобто якщо організація чи її частина ліквідуються, якщо організація чи її частина переміщуються,
 - по якій роботодавець може моментально розірвати робочі стосунки,
 - іншого порушення обов'язку впливаючого з правових наказів що відносяться до виконання роботи – див.ст. 52 г).

Моментальне розірвання робочих стосунків

- моментально розірвати робочі стосунки можуть як працівник, так і роботодавець, але тільки по причинах вказаних в кодексу законів про працю,
- моментальне розірвання робочих стосунків повинно бути виготовлене у письмовій формі,
- в ньому повинна бути вказана фактична причина так, щоб не було можливо її замінити іншою причиною, також причина не може додатково мінятися,
- повинно бути вручене у визначений час другому учаснику, інакше являється не дійсним,
- у цьому разі не проходить жодний строк розірвання та врученням, моментально закінчуються робочі стосунки.

Моментальне розірвання робочих стосунків роботодавцем

- роботодавець може винятково моментально розірвати робочі стосунки тільки:
 - якщо працівник був правомочно засуджений, за навмисний злочин, до безумовного покарання позбавленням волі, у строці більше як на 1 рік, чи був правомочно засуджений, за навмисний злочин, скоєний під час виконання своєї праці чи у прямому зв'язку з цим, до безумовного покарання позбавленням волі, у строці не менше 6-ти місяців,

- якщо працівник, особливо грубим способом порушить обов'язок, впливаючий з правових наказів що відносяться до виконання його роботи;
- строк для моментального розірвання робочих стосунків роботодавцем:
 - до двох місяців від дня, коли дізнався про причину, всеж не пізніше як до 1 року від дати, коли виникла причина для моментального розірвання,
 - за порушення обов'язків, що впливають з робочих стосунків за кордоном до 2 місяців після повернення робітника із-за кордону, всеж не пізніше як до 1 року від дати, коли виникла причина для моментального розірвання;
- роботодавець, не може моментально розірвати робочі стосунки з вагітною працівницею, працівницею у дикретному відпуску та працівником чи працівницею, котрі у відпустці по догляду за дитиною.

Моментальне розірвання робочих стосунків працівником

- робітник, може моментально розірвати робочі стосунки тільки, якщо: згідно висновку лікаря, виданого установою профілактичного догляду організації чи згідно рішення відповідного адміністративного уряду, який висновок лікаря перегляне, у дальнійшому не зможе працювати без важливої загрози свого здоров'я та роботодавець, йому у строці 15-ти днів від дати пред'явлення цього висновку, не дасть можливість виконувати іншу, для нього зручну працю,
 - роботодавець не виплатив йому заробітну плату, плату чи компенсацію заробітної плати, чи будь яку їх частину до 15-ти днів після закінчення терміну сплати;
- строк для моментального розірвання робочих стосунків робітником:
 - до 2-х місяців від дати, коли дізнався про причину для розірвання робочих стосунків та не пізніше 1 року від дати, коли виникла ця причина.

Участь профспілкових органів при розірванні робочих стосунків

- роботодавець повинний наперед розглянути окремі випадки розірвання робочих стосунків (звільнення та моментальне розірвання робочих стосунків) з компетентною профспілковою організацією,
- профспілкова організація має право висказати свою точку зору, хоча для роботодавця ця точка зору не являється важливою.

Групове звільнення

- КЗпП групове звільнення визначає закінчення робочих стосунків з більшою кількістю працівників в установлений строк по ініціативі роботодавця,
- перед звільненням окремих працівників, роботодавець повинен про свій замір заздалегідь, не пізніше 30-ти днів наперед, у письмовій формі попередити профспілкову організацію чи раду працівників про причини, кількість,