

Нові випадки звільнення працівників з ініціативи роботодавця

Верховною Радою України прийнятий Закон України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо встановлення додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та деяких інших питань» №3768-IX від 04.06.2024.

Зазначеним Законом статтю 40 КЗпП доповнено ще двома випадками звільнення працівників з ініціативи роботодавця, а саме:

13) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім звільнення від відбування покарання з випробуванням) за вчинення злочину проти основ національної безпеки України;

та

14) невиконання працівником правил поведінки на підприємстві, в установі, організації в частині положень, передбачених частиною другою статті 142 цього Кодексу.

В зв'язку з цим статтю 142 доповнено нормою, що складовою правил внутрішнього трудового розпорядку можуть бути правила поведінки на підприємстві, в установі, організації, які містять положення, зокрема, про зобов'язання працівників про нерозголошення інформації з обмеженим доступом, зокрема інформації, що становить державну чи комерційну таємницю, а також про умови роботи з конфіденційною інформацією. Ця норма не є обов'язком роботодавця. Але, встановлення цих правил поведінки на підприємствах, що мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави, та/або об'єктах чи операторах критичної інфраструктури є обов'язковим.

Крім того, статтю 46, яка передбачала відсторонення працівників від роботи у випадках появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони, доповнено випадком відмови від проведення службової перевірки роботодавцем, який віднесений до переліку об'єктів державної власності, що мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави, та/або об'єктів чи операторів критичної інфраструктури. Для таких підприємств відмова працівника від службового розслідування буде підставою для відсторонення від роботи.

І насамкінець, звільнення працівника у випадку невиконання правил поведінки (п. 14) потребує погодження з первинною профспілковою організацією, про що доповнено статтю 43 КЗпП України.

Цей Закон набуває чинності з 27.09.2024 року, крім змін до статті 43, які набувають чинності з дня наступного за днем опублікування (28.06.2024).

А як же бути з нормою частини другої статті 5 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану від 15.03.2022 №2136-IX, якою дія статті 43 призупинена на період воєнного стану?

Правова інспекція праці ПМГУ