



Дайджест новостей трудового законодательства №18 Январь 2017

Содержание выпуска:

1. Парламенту предлагают снизить штрафные санкции за нарушение законодательства о труде.....2
2. Прерывание отпуска по беременности и родам2
3. Льготы и гарантии при увольнении одинокой матери5
4. Преимущественное право на оставление на работе: перечень категорий работников.....6

1. Парламенту предлагают снизить штрафные санкции за нарушение законодательства о труде

Верховная Рада Украины зарегистрировала законопроект «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины относительно урегулирования административной ответственности за нарушение трудового законодательства» (№ 5711).

Целью данного законопроекта является установление административной ответственности исключительно в Кодексе об административных правонарушениях, ликвидация несопоставимости санкций за административные правонарушения, предупреждения ликвидации рабочих мест в Украине и обеспечения снижения социальной напряженности в обществе.

Законопроект предусматривает:

- установление административной ответственности за нарушения в сфере трудовых отношений в Кодексе Украины об административных правонарушениях без дублирования в Кодексе законов о труде Украины;
- установление санкций за нарушение законодательства о труде в Кодексе Украины об административных правонарушениях, Уголовном кодексе Украины и Кодексе законов о труде Украины в размерах, сопоставимых с санкциями за другие нарушения законодательства, и в таких, которые не будут стимулировать сокращение рабочих мест и тенезацию экономики;
- установление ответственности работодателя за нарушение сроков выплаты или выплату не в полном объеме заработной платы и других выплат, предусмотренных законодательством, перед работником, права которого нарушены;
- отличие ответственности за недопущение к незаконной проверке по вопросам соблюдения законодательства о труде;
- введение обязательности выполнения долга перед лицом, права которого нарушены, независимо от уплаты штрафов согласно Кодексу Украины об административных правонарушениях;
- отличие обязанности уплаты минимального страхового взноса субъектами предпринимательской деятельности на общей системе налогообложения за периоды, в которых не было получено дохода;
- отличие ответственности за несвоевременность представления отчета или представления его в неустановленной форме, если это не привело к потере бюджетов разных уровней или Пенсионного фонда Украины.

Источник: [Відділ кадрів 24](#)

2. Прерывание отпуска по беременности и родам

Управление Гоструда в Хмельницкой области дало разъяснения относительно предоставления возможности прерывания отпуска по беременности и родам.

Временная нетрудоспособность в связи с беременностью и родами удостоверяется листком нетрудоспособности выданным лечебным учреждением, в котором только указывается период нетрудоспособности продолжительностью 126 календарных дней в течение которого женщина нуждается в освобождении от работы в связи с беременностью и родами.

Согласно требованиям статьи 2 Закона Украины «Об отпусках» от 15.11.1996 № 504/96-ВР предоставления отпусков, в том числе социального отпуска в связи с беременностью и родами, лицу, состоящему в трудовых отношениях, осуществляется работодателем. В соответствии с требованиями статьи 17 Закона Украины «Об отпусках» на основании медицинского заключения женщинам по месту работы предоставляется оплачиваемый отпуск в связи с беременностью и родами.

Отпуск по беременности и родам предоставляется по волеизъявлению женщины в пределах периода определенного листком нетрудоспособности. В соответствии с условиями части первой статьи 25 Закона Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании» от 23.09.1999 № 1105-XIV (далее – Закон № 1105-XIV) за период отпуска по беременности и родам потеря заработной платы (дохода) застрахованному лицу компенсируется в форме материального обеспечения – пособия по беременности и родам.

Решение о назначении пособия по беременности и родам принимается комиссией (уполномоченным) по социальному страхованию, с учетом определенной в приказе работодателя продолжительностью отпуска по беременности и родам на основании листка нетрудоспособности. Размер указанного пособия исчисляется суммарно и предоставляется застрахованному лицу в полном объеме за весь период отпуска по беременности и родам.

В соответствии с требованиями статьи 15 Закона №1105-XIV работодатель, как страхователь, обязан предоставлять и оплачивать застрахованным лицам в случае наступления страхового случая соответствующий вид материального обеспечения. Работодателю запрещается совершать любые действия, которые могут привести к принятию им вместе с застрахованным лицом общего решения, которое в дальнейшем может помешать этому лицу реализовать свое право на материальное обеспечение.

Согласно части третьей статьи 51 Конституции Украины семья, детство, материнство и отцовство охраняются государством. Действующим законодательством о труде предусмотрены соответствующие гарантии и льготы для беременных женщин и женщин, имеющих детей и в силу известных обстоятельств не могущих наравне с другими работниками в полном объеме выполнять определенные трудовым договором профессиональные обязанности. За непредоставление в случаях предусмотренных законодательством гарантий и льгот работающим женщинам, совершение противоправных действий, которые вопреки их волеизъявлению препятствуют реализации права на законодательно установленные гарантии и льготы в полном объеме, работодатель несет ответственность, установленную законом.

Удовлетворяя волеизъявления работницы в выходе на работу до окончания отпуска по беременности и родам, работодатель должен оформить приказ. Выход работницы на работу до окончания отпуска по беременности и родам, оформленный приказом работодателя, влечет прекращение отпуска по беременности и родам и лишение права на

выплату пособия по беременности и родам, которое компенсирует потерю заработной платы, за соответствующую часть периода указанного отпуска.

Действующим законодательством не предусмотрено право одновременного получения выплат по общеобязательному социальному страхованию и заработной плате. Учитывая, что пособие по беременности и родам исчисляется суммарно и оплачивается разово за 126 календарных дней, прекращение права на выплату части помощи наступает со дня выхода на работу работницы и по день окончания отпуска по беременности и родам, определенного в приказе о предоставлении такого отпуска.

На основании приказа о выходе работницы на работу, листка нетрудоспособности комиссия (уполномоченный) по социальному страхованию в соответствии с полномочиями, определенными Положением, утвержденным постановлением Фонда социального страхования по временной потере трудоспособности 23.06.2008 №25, принимает решение о прекращении выплаты материального обеспечения с внесением необходимых данных в раздел II Протокола заседания комиссии по социальному страхованию (решения уполномоченного). В соответствии с требованиями статьи 34 Закона № 1105-XIV, работодатель, как страхователь, обязан неиспользованные страховые средства вернуть в рабочий орган Фонда, который осуществил финансирование, в течение трех рабочих дней.

Работодатель несет ответственность за нарушение порядка использования средств Фонда, несвоевременный или неполный их возврат в соответствии с требованиями части 6 статьи 15 Закона № 1105-XIV. По содержанию положений статьи 127 КЗоТ Украины, статьи 1215 ГК Украины работодатель не вправе применить удержания из заработной платы работника излишне выплаченной суммы пособия по беременности и родам, которая была выплачена на достаточно правовом основании в соответствии с требованиями законодательства.

Работница, как застрахованное лицо, несет ответственность по закону за незаконное получение материального обеспечения по социальному страхованию по ее вине, совершение ею противоправных действий – подделка, исправление в документах, представление недостоверных сведений и т.п. (часть 3 статьи 16 Закона № 1105-XIV).

Работница может вернуть часть пособия по беременности и родам добровольно. Споры между сторонами, возникающие из правоотношений по социальному страхованию, решаются в судебном порядке.

Во избежание спора необходимо предварительно согласовать с работником подачу заявления о желании приступить к исполнению трудовых обязанностей с указанием даты выхода на работу и о добровольном возвращении суммы части пособия по беременности и родам за календарные дни, приходящиеся на период неиспользованного отпуска по беременности и родам.

Источник: www.kadrovik.ua

3. Льготы и гарантии при увольнении одинокой матери

В целом одинокую мать, имеющую ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида, по инициативе собственника организации уволить нельзя. Однако в случае, когда происходит полная ликвидация предприятия, такой шаг возможен, о чем указано в ст. 184 КЗоТ, при условии обязательного последующего трудоустройства одинокой матери.

В случае, когда речь идет о ликвидации с правопреемством, предписание закона об увольнении одинокой матери с обязательным трудоустройством будет соблюден, если женщина будет уволена в соответствии с п. 5 ст. 36 КЗоТ – увольнение в порядке перевода в организацию-правопреемницу. Однако трудоустроить женщину в другую организацию, то есть такую, которая не является правопреемником, можно только тогда, когда у организации-правопреемника не хватает подходящих вакансий, чтобы взять на работу человека, которого закон запрещает увольнять. Если одинокая мать работала по срочному трудовому договору, то по истечении срока заключения последнего, требование обязательного трудоустройства одиноких матерей также должно быть выполнено. В частности, по ч. 3 ст. 184 КЗоТ на время трудоустройства такие женщины получают среднюю зарплату в течение не более трех месяцев со дня завершения срочного трудового договора.

Увольнение одинокой матери в связи с завершением срочного трудового договора – возможно. И при таком условии не важно, происходила ли ликвидация предприятия. Однако работодатель должен устроить женщину на работу по ее специальности в этой же или в другой организации. И при таких обстоятельствах разрыва во времени между увольнением и трудоустройством также не может быть. Впрочем, возникает резонный вопрос – как выполнить предписание закона в таких условиях?

Поскольку за женщиной сохраняется право на среднюю заработную плату (не более чем на три месяца) со дня окончания срочного трудового договора, но никак не со дня увольнения, то истечение срока действия такого трудового договора не дает права уволить одинокую мать. Решить вопрос можно так: работодатель предупреждает женщину (в письменной форме), после завершения действия срочного трудового договора ее к работе не допускать, соответственно, в течение времени поиска работы, который ей подойдет, она может находиться дома. Кроме того, следует предупредить такую работницу о том, что она должна появиться в организации, когда будет возможность трудоустроить ее (при условии дальнейшей работы в этой же организации) или чтобы получить трудовую книжку и расчет по зарплате (при условии трудоустройства в другую организацию). К тому же, когда имеется такое предупреждение, решить вопрос можно и другим способом: женщина будет работать на той же (или с его согласия – другой) работе (должности), пока будет решаться вопрос о ее трудоустройстве. В случае отказа одинокой матери от предложенного работодателем трудоустройства по ее специальности, не имея на то уважительных оснований, уволить такую работницу можно по п. 2 ст. 36 КЗоТ (окончание срока действия трудового договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения). Такой вариант является законным даже в случае, когда после завершения срока трудового

договора прошло два или три месяца. При этом оснований для того, чтобы рассматривать трудовой договор как такой, что продлен на неопределенный срок (что делало бы невозможным применение п. 2 ст. 36 КЗоТ), поскольку по истечении срока владелец предъявил бы требование о прекращении трудового договора (ст. 39-1 КЗоТ).

Увольнение одинокой матери по собственному желанию. Если мать хочет расторгнуть трудовой договор (то есть прекращение договора будет происходить не по инициативе владельца), то ограничений по прекращению действия трудового договора в таком случае нет никаких. Регламентирует расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по инициативе работника ст. 38 КЗоТ. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, однако обязан предупредить об этом владельца письменно за две недели. Впрочем, иногда владелец должен расторгнуть трудовой договор в те сроки, о которых просит работник, в частности, если аргументом является необходимость ухода за ребенком до достижения им 14 лет или ребенком-инвалидом.

Согласно действующему законодательству одинокая мать не обязана предоставлять никаких подтверждений необходимости такого ухода. Так, как правило, отдел кадров располагает информацией о детях. Именно увольнение одинокой матери на основании необходимости ухаживать за ребенком подтверждается только заявлением работницы. Поэтому, соответственно, требовать любые документы, подтверждающие такой мотив увольнения (при наличии ребенка), работодатель не имеет никакого права.

Источник: [Кадровик-01](#)

4. Преимущественное право на оставление на работе: перечень категорий работников

Увольнение по сокращению численности или штата работников имеет свои особенности.

В частности, законодательно определен перечень лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе, по сравнению с другими работниками. В случае сокращения численности или штата работников в связи с изменениями в организации производства и труда преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда (часть первая ст. 42 КЗоТ). При равных условиях производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе предоставляется работникам, указанным в части второй статьи 42 КЗоТ.

Перечень категорий работников, которым предоставляется преимущественное право на оставление на работе при равных условиях производительности труда и квалификации.

Категория работников	Основание
Семейные – при наличии двух и более иждивенцев*	п. 1 части второй ст. 42 КЗоТ
Лица, в семье которых нет других	п. 2 части второй ст. 42 КЗоТ

работников с самостоятельным заработком **	
Работники с длительным непрерывным стажем работы в организации	п. 3 части второй ст. 42 КЗоТ
Работники, обучающиеся в высших и средних специальных учебных заведениях без отрыва от производства	п. 4 части второй ст. 42 КЗоТ
Участники боевых действий, инвалиды войны и лица, на которых распространяется действие Закона Украины «О статусе ветеранов войны, гарантиях их социальной защиты» от 22.10.1993 № 3551-ХІІ	п. 5 части второй ст. 42 КЗоТ
Авторы изобретений, полезных моделей, промышленных образцов и рационализаторских предложений ***	п. 6 части второй ст. 42 КЗоТ
Работники, которые получили в этой организации трудовое увечье или профессиональное заболевание	п. 7 части второй ст. 42 КЗоТ
Лица из числа депортированных из Украины – в течение пяти лет со времени возвращения на постоянное место жительства в Украину	п. 8 части второй ст. 42 КЗоТ
Работники из числа бывших военнослужащих срочной службы, военной службы по призыву по мобилизации, на особый период, военной службы по призыву лиц офицерского состава и лица, проходившие альтернативной (невоенной) службе, – в течение двух лет со дня увольнения их со службы	п. 9 части второй ст. 42 КЗоТ
Члены семей военнослужащих срочной службы	п. 1 ст. 18 Закона Украины «О социальной и правовой защите военнослужащих и членов их семей» от 20.12.1991 № 2011-ХІІ
Работники, отнесенные к категориям 1 и 2 граждан, пострадавших вследствие Чернобыльской катастрофы; участники ликвидации последствий аварии на ЧАЭС, которые относятся к категории 3	п. 7 части первой ст. 20; п. 1 части первой ст. 21; п. 1 части первой ст. 22 Закона Украины «О статусе и социальной защите граждан, пострадавших вследствие Чернобыльской катастрофы» от 28.02.1991 № 796-ХІІ
Лица, имеющие особые трудовые заслуги перед Родиной, а именно Герои Социалистического Труда, Герои Украины и полные кавалеры ордена Трудовой Славы	п. 20 части первой ст. 9 Закона Украины «Об основных принципах социальной защиты ветеранов труда и других граждан преклонного возраста в Украине» от 16.12.1993 № 3721-ХІІ
Лица, имеющие особые заслуги перед Родиной, в частности Герои Советского Союза, полные кавалеры ордена Славы, лица, награжденные четырьмя и более	п. 20 ст. 16 Закона Украины «О статусе ветеранов войны, гарантиях их социальной защиты» от 22.10.1993 № 3551-ХІІ

медалями «за отвагу», а также Герои Социалистического Труда, удостоенные этого звания за труд в период Великой Отечественной войны 1941-1945 годов	
Дети войны	ст. 5 Закона Украины «О социальной защите детей войны» от 18.11.2004 № 2195-IV

*Иждивенцами в контексте статьи 42 КЗоТ считаются лица, для которых заработок работника является основным источником существования, несмотря на то обстоятельство, имеют ли они право по закону получение содержания от работника.

**Если один из членов семьи занимается предпринимательской деятельностью, предоставление преимуществ работнику об оставлении на работе входит в противоречие с содержанием статьи 42 КЗоТ, поскольку тот факт, что другой член семьи самостоятельно обеспечивает себя работой и получает доход, а не заработную плату, позволяет утверждать о наличии у него самостоятельного заработка.

***Исходя из конструкции данной правовой нормы, не имеет значения при создании, факт использования перечисленных объектов промышленной собственности в организации или получения работником вознаграждения за их использование.

Источник: [Кадровик-01](#)