



**МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**  
**(Мінекономіки)**

вул. М. Грушевського 12/2, м. Київ, 01008, тел. (044)200-47-53, факс (044)253-63-71  
E-mail: meconomy@me.gov.ua, http://www.me.gov.ua, код ЄДРПОУ 37508596

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

Юрію ПАВЛЕНКУ

foi+request-102350-3469e2c4  
@dostup.pravda.com.ua

*Про розгляд запиту*

Шановний Юрію Євгенійовичу!

Мінекономіки спільно з Національною службою посередництва і примирення на виконання доручення Секретаріату Кабінету Міністрів України № 12085/0/2-22 від 23.06.2022 розглянуло Ваш запит на отримання публічної інформації від 18.06.2022 щодо порядку притягнення АТ “УКРСИББАНК” до встановленої законом відповідальності за порушення п. 2.1.4 Колективного договору між адміністрацією та працівниками АТ “УКРСИББАНК” і в межах компетенції повідомляє.

Відповідно до частини першої статті 1 Закону України “Про доступ до публічної інформації” публічна інформація – це відображена та задокументована будь-якими засобами та на будь-яких носіях інформація, що була отримана або створена в процесі виконання суб’єктами владних повноважень своїх обов’язків, передбачених чинним законодавством, або яка знаходиться у володінні суб’єктів владних повноважень, інших розпорядників публічної інформації, визначених цим Законом.

Доступ до інформації забезпечується шляхом надання інформації за запитом на інформацію (пункт 2 частини першої статті 5 цього Закону).

Згідно з частиною першою статті 19 цього Закону запит на інформацію – це прохання особи до розпорядника інформації надати публічну інформацію, що знаходиться у його володінні.



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Підписувач **Бережна Тетяна Василівна**

Сертифікат **58E2D9E7F900307B0400000032CE340007FCA400**

Дійсний з по **22.06.2024 23:59:00**

Мінекономіки



4805-06/44821-09 від 04.07.2022 19:42

Водночас, порушені у Вашому запиті питання потребують надання роз'яснення окремих положень чинного законодавства України.

Кодексом законів про працю України передбачається, зокрема, що про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

При вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством.

Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. У разі якщо вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України “Про зайнятість населення”, власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, повідомляє державну службу зайнятості про заплановане вивільнення працівників.

Вимоги частин першої – третьої цієї статті не застосовуються до працівників, які вивільняються у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, пов'язаними з виконанням заходів під час мобілізації, на особливий період (стаття 49<sup>2</sup> Кодексу законів про працю України).

Законом України “Про колективні договори і угоди” (далі – Закон) не встановлено порядок притягнення до відповідальності за порушення і невиконання колективного договору.

Відповідно до статті 18 Закону на осіб, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, угоди, накладається штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

На вимогу профспілок, іншого уповноваженого трудовим колективом органу роботодавець зобов'язаний вжити заходів, передбачених законодавством, до керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання щодо колективного договору, угоди.

Особи, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, несуть дисциплінарну відповідальність або підлягають штрафу до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (стаття 19 Закону).

Порядок і строки накладення штрафів, передбачених цим Законом, регламентуються Кодексом України про адміністративні правопорушення. Справи з

цих питань розглядаються судом за поданням однієї із сторін колективного договору, угоди або відповідних комісій (стаття 20 Закону).

Кодексом України про адміністративні правопорушення встановлено, що порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору, угоди особами, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, чи представниками трудових колективів – тягне за собою накладення штрафу від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (стаття 41<sup>2</sup>).

Відповідно до статті 33 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” профспілкові органи мають право вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, установи або організації, якщо він порушує цей Закон, законодавство про працю, про колективні договори та угоди. Вимога профспілкових органів про розірвання трудового договору (контракту) є обов'язковою для розгляду і виконання. У разі незгоди з нею керівник, стосовно якого прийнято рішення, або орган чи особа, від яких залежить звільнення керівника, можуть у двотижневий строк оскаржити рішення профспілкового органу до місцевого суду. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.

Разом з цим слід зазначити, що Законом України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” встановлено, що у період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих цим Законом.

Зокрема, відповідно до частини другої статті 5 цього Закону у період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України (*щодо розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)*) не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

Також, згідно зі статтею 11 цього Закону на період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця.

Одночасно інформуємо, що листи Міністерства мають роз'яснювальний, інформаційний та рекомендаційний характер і не містять нових правових норм.

З повагою  
Заступник Міністра  
економіки України

Тетяна БЕРЕЖНА