

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом з їх ініціативи у випадках, перелік яких є вичерпним. Зокрема, у разі появи на роботі працівника в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння він може бути звільнений на підставі пункту 7 статті 40 Кодексу законів про працю України.

Відповідно до приписів ст.147 КзпП України звільнення є одним з видів стягнення за порушення трудової дисципліни. Відтак, відповідно до ст.149 КзпП України до його застосування власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника письмові пояснення. Наказ про звільнення підлягає ознайомленню працівником під розписку.

При цьому поява на роботі в нетверезому стані - це означає появу в такому вигляді на території підприємства в робочий час. Не може бути підставою для звільнення працівника поява в нетверезому вигляді на робочому місці у вільний від роботи час, у вихідний день, під час відпустки тощо. Однак, працівники з ненормованим робочим днем можуть бути звільнені за п. 7 ст. 40 КЗпП і в тому випадку, коли вони перебували на роботі в нетверезому стані після закінчення робочого часу. Нетверезий стан працівника або наркотичне чи токсичне сп'яніння можуть бути підтверджені як медичним висновком, так і іншими видами доказів.

Не погоджуючись з прийнятим стосовно себе рішенням про звільнення працівник вправі звернутись з мотивованою заявою до власника або уповноваженого ним органу з проханням скасувати наказ та поновити працівника на роботі.

Відповідно до ст.17, 20 Закону України “Про звернення громадян” заява може бути подана до власника або уповноваженого ним органу протягом одного року з моменту його прийняття, але не пізніше одного місяця з часу ознайомлення громадянина з прийнятим рішенням. Звернення розглядаються і вирішуються у термін не більше одного місяця від дня їх надходження, а ті, які не потребують додаткового вивчення, - невідкладно, але не пізніше п'ятнадцяти днів від дня їх отримання. Якщо в місячний термін вирішити порушені у зверненні питання неможливо, керівник відповідного органу, підприємства, установи, організації або його заступник встановлюють необхідний термін для його розгляду, про що повідомляється особі, яка подала звернення. При цьому загальний термін вирішення питань, порушених у зверненні, не може перевищувати сорока п'яти днів.

Відповідно до ст.233 КзпП України звільнений працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки. Згідно зі ст.234 КзпП України у разі пропуску з поважних причин строків звернення до суду, районний, районний у місті, міський чи міськрайонний суд може поновити ці строки.

Відповідно до ч.1 ст.110 цивільного процесуального кодексу України позов подається до загального суду за зареєстрованим місцем проживання чи перебування позивача.

Відповідно до п.1 частини 1 ст.5 Закону України “Про судовий збір” позивачу у справах про поновлення на роботі від сплати судового збору під час розгляду справи в усіх судових інстанціях звільняються.

За детальними роз`ясненнями та консультаціями з будь-яких правових питань – звертайтеся до відділу «Брусилівське бюро правової допомоги», смт. Брусилів, вул. Лермонтова, 3, тел. 30095

**Брусилівське бюро правової допомоги**

