****

**КОЛИ ВІДМОВА ВІД ВИКОНАННЯ РОБОТИ НЕ Є ПОРУШЕННЯМ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

Дисциплінарне стягнення покладаються на працівника за невиконання або неналежне виконання ним трудових обов’язків.

Дисциплінарний проступок – це протиправна дія чи бездіяльність працівника, що порушує встановлений на підприємстві, в установі, організації внутрішній трудовий розпорядок.

Дисциплінарна відповідальність полягає у застосуванні до працівника дисциплінарних стягнень, якими, відповідно до ст. 147 КЗпП України, можуть бути лише догана чи звільнення.

Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення.

Перед тим, як застосувати до працівника якесь дисциплінарне стягнення, роботодавцю слід звернути увагу на певні положення трудового законодавства, спрямовані на захист прав працівників і убезпечення їх від дій роботодавця.

Не є порушенням трудової дисципліни відмова працівника від виконання роботи, якщо:

– така робота не передбачена трудовим договором — роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст. 31 КЗпП України);

– виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров’я працівника або людей, які його оточують, і навколишнього середовища — за таких обставин працівник має право відмовитися від дорученої йому роботи (ст. 153 КЗпП України);

– таку роботу відповідно до законодавства роботодавець не вправі вимагати від певних категорій працівників — наприклад, заборонено залучати до робіт у нічний час та надурочних робіт вагітних, жінок, які мають дітей до трьох років, неповнолітніх працівників (ст. 55, ст. 63 КЗпП України) тощо.

При притягненні працівника до дисциплінарної відповідальності роботодавцю слід враховувати, що такий захід стягнення як звільнення не може бути застосовано за будь-який дисциплінарний проступок працівника — це можливо тільки за умови наявності встановлених у ст. 40 та ст. 41 КЗпП України підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що пов’язані з дисциплінарною відповідальністю працівника.

Накладення дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення є правомірним лише у разі:

– систематичного невиконання працівником без поважних причин обов’язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувались заходи дисциплінарного чи громадського стягнення (п. 3 ст. 40 КЗпП України);

– прогулу (у тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин (п. 4 ст. 40 КЗпП України);

– появи працівника на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп’яніння (п. 7 ст. 40 КЗпП України);

– вчинення працівником за місцем роботи розкрадання майна роботодавця (п. 8 ст. 40 КЗпП України);

– одноразового грубого порушення трудових обов’язків працівниками, зазначеними у п. 1 ст. 41 КЗпП України.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

**Порушують ваші права? Ви потребуєте допомоги в судах,  і не маєте грошей на адвоката  - звертайтеся в Богодухівський місцевий центр з надання безоплатної вторинної правової допомоги, який працює з понеділка по п'ятницю з 08-00 до 17-00,  за адресою: м. Богодухів, вул. Покровська, 5. тел. (05758) 3-01-82, 3-03-25.**

**Єдиний телефонний номер системи безоплатної правової допомоги 0-800-213-103 (безкоштовно зі стаціонарних та мобільних телефонів).**