



## УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ В ПЕРИОД КАРАНТИНА – ЗАКОННО!

*В последнее время на страницах отдельных изданий, которые гонятся за сенсацией, появились консультации, в которых сообщается, что за каждого уволенного во время карантина работника руководителям угрожает штраф в размере до 51 тыс. грн или исправительные работы, а также лишение права занимать определенные должности сроком до 3 лет или исправительные работы сроком до 2 лет. Конечно, это приводит к лишней панике в бухгалтерских кругах. Поэтому в консультации рассмотрим основания для увольнения работников в период действия карантина, которое является законным правом работодателя.*

### Законодательные основания для увольнения работников

В первую очередь стоит заметить, что никакие изменения относительно увольнения работников на период осуществления карантинных мероприятий, направленных на предотвращение возникновения и распространения COVID-19, не вносились.

Основания для прекращения трудового договора с работником определены в ст. 36, 38–41, 45 КЗоТ, а именно:

- соглашение сторон;
- окончание срока действия трудового договора;
- призыв или поступление работника на военную службу, направление на альтернативную (невоенную) службу, кроме случаев, когда за работником сохраняются место работы и должность;



Таким образом, если какое-то из выше-приведенных оснований возникло в период карантина, увольнение работника будет законным. **Работодатель не будет нести никакой ответственности за такое увольнение.**

## Ответственность работодателя за незаконное увольнение работников

Конечно, законодательством предусмотрена ответственность для работодателей, которые **незаконно увольняют работников**. Однако она не

доверием или принуждением карается штрафом в размере до 50 НМДГ (850 грн), или лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью сроком до 5 лет, или арестом сроком до 6 месяцев, или ограничением свободы сроком до 2 лет.

Следует знать, что не является нарушением увольнение работника во время карантина, если это увольнение состоялось, например:

- по инициативе работника или по соглашению сторон на основании поданного им добровольно заявляя (п. 1 ст. 36, ст. 38, 39 КЗоТ);
- по инициативе собственника (работодателя) на основании надлежащим образом оформленных документов и с соблюдением установленных сроков (ст. 40, 41 КЗоТ) и т. п.

## ВЫВОДЫ



Увольнять работников в период карантина работодатель может без риска попасть под штрафные санкции или под другие виды ответственности, если такое увольнение является законным и не имеет признаков побуждения работников к увольнению путем давления на них.



uteka.ua

Більше статей за темою  
див. за допомогою QR-коду:

