

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ

LEGAL REGULATION OF TERMINATION OF THE EMPLOYMENT AGREEMENT AT THE INITIATIVE OF THE EMPLOYER

Максимов О.М., студент II курсу

*Навчано-науковий інститут права та інноваційної освіти
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*

Бондар О.С., к.ю.н.,

*доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ*

В Україні людина, її життя та здоров'я, честь і гідність, безпека та права встановлені Конституцією України, та захищаються нею. Згідно з Конституцією України громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Тож, перед автором постало завдання дослідити та визначити поняття й сутність припинення трудового договору з ініціативи роботодавця. Виходячи з вищезазначеного, у цій статті автором було досліджено питання правового регулювання звільнення працівника з ініціативи роботодавця, тобто було визначено вичерпний перелік законних підстав за яких роботодавець може звільнити працівника. Було проаналізовано дослідження науковців, що мали на меті розкрити питання правового регулювання звільнення працівника з ініціативи роботодавця, в яких було чітко зазначено, що законодавством встановлена виключно така можливість, а отже ні в якому разі на роботодавця не покладається обов'язок звільнення працівника. Досліджено нормативно-правові акти, які саме законодавчо закріплюють вичерпний перелік можливих підстав звільнення з ініціативи роботодавця, та не покладають на останнього такий обов'язок. Дуже важливо виділити постанови пленуму Верховного Суду України, які виступають як офіційне тлумачення уповноваженого на це органу судової влади. Проаналізовано та досліджено правову природу проекту нового Кодексу законів про працю України, який попередньо буде мати назву «Трудовий кодекс України», та започаткує новий етап розвитку трудового законодавства. У підсумку узагальнено можливі підстави припинення трудового договору з ініціативи роботодавця, з посиланнями на офіційні джерела, що робить цю статтю абсолютно законодавчо обґрунтованою, та надає можливість використовувати проаналізовану інформацію при захисті чи відновленні своїх прав. На підставі проаналізованого та дослідженого сформульовано відповідні рекомендації та пропозиції до законодавця.

Ключові слова: правове регулювання, трудовий договір, звільнення.

In Ukraine, a person, his life and health, honor and dignity, security and rights are established by the Constitution of Ukraine and are protected by it. According to the Constitution of Ukraine, citizens are guaranteed protection from illegal dismissal. Therefore, the author was faced with the task of researching and defining the concept and essence of termination of an employment contract at the initiative of the employer. Based on the above, in this article the author explored the issue of legal regulation of dismissal of an employee at the initiative of the employer, ie identified an exhaustive list of legal grounds on which the employer may dismiss the employee. A study by researchers aimed at unraveling the legal regulation of dismissal at the initiative of the employer was analyzed, which clearly stated that the law provides only such a possibility, and therefore in no case the employer is obliged to dismiss the employee. Normative legal acts have been studied, which in law establish an exhaustive list of possible grounds for dismissal at the initiative of the employer, and do not impose such an obligation on the latter. It is very important to highlight the decisions of the plenum of the Supreme Court of Ukraine, which act as an official interpretation of the authorized body of the judiciary. The legal nature of the draft of the new Labor Code of Ukraine, which will be previously called the "Labor Code of Ukraine", will be analyzed and studied, and will begin a new stage in the development of labor legislation. As a result, the possible grounds for termination of the employment contract at the initiative of the employer are summarized, with reference to official sources, which makes this article completely justified by law and provides an opportunity to use the analyzed information to protect or restore their rights. On the basis of the analyzed and researched the corresponding recommendations and offers to the legislator are formulated.

Key words: legal regulation, employment contract, dismissal.

Актуальність теми дослідження. Серед норм, що регулюють трудові правовідносини важливе місце займають положення про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Розуміння та застосування норм пов'язаних з припиненням трудового договору ускладнюється їх численністю та неузгодженістю, наявністю окремих термінологічних недоліків. У світлі реформування вітчизняного законодавства, це актуалізує дослідження обраного питання та виводить його в центр професійного дискурсу.

Аналіз останніх досліджень. Проблемам розірвання трудового договору присвячено праці вітчизняних і зарубіжних учених, зокрема, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедиктова, С.М. Глазько, К.М. Гусова, А.К. Довганя, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, Є.В. Краснова, С.М. Прилипко, П.Д. Пилипенка, Б.А. Римара, В.Г. Ротаня, Я.В. Сімутіної, Б.С. Стичинського, Н.М. Хуторян, Ф.А. Цесарського, Г.І. Чанишевої, О.С. Щукіна, О.М. Ярошенко та інших. Однак, не зважаючи на велику кількість наукових досліджень, питання правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця досі лишається недостатньо аналізованим.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у зв'язку з припиненням трудового договору з ініціативи роботодавця.

Виклад основного матеріалу. Питання припинення трудового договору завжди знаходилося у центрі уваги правників. Існує досить широкий спектр наукових позицій щодо визначення самого терміну «припинення трудового договору». Наприклад, Н.Б. Болотіна, вказує, що припинення трудового договору є більш широким за обсягом поняттям та охоплює всі випадки закінчення дії трудового договору, у тому числі за угодою сторін, унаслідок вибуття зі складу підприємства тощо [1, с. 281]. На думку В.С. Венедиктова під припиненням трудового договору варто розуміти родові поняття, яке об'єднує всі підстави розірвання трудових зв'язків: як за ініціативою працівника, власника чи уповноваженого ним органу, третіх осіб, так і у зв'язку з вибуттям працівника зі спискового складу підприємства, у зв'язку з його смертю [2, с. 106]. Подібної позиції дотримувався В.І. Прокопенко, вказуючи, що припинення трудового договору є родовим поняттям, яке охоплює всі випадки припинення трудових відносин [3, с. 235]. В.В. Жернаков розглядає припинення

трудового договору як закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю [4, с. 208]. Припинення трудового договору можливе лише з підстав, передбачених законодавством і за дотримання визначених законодавцем умов та порідку застосування конкретної підстави.

Поряд з поняттям «припинення трудового договору» вітчизняний законодавець використовує категорію «розірвання трудового договору», під яким розуміється припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням (чи роботодавця, чи працівника, чи осіб, які не є стороною трудового договору). В. Шишлюк, узагальнюючи наукові позиції з даного приводу, справедливо стверджує, що «розірвання трудового договору» фактично є видовим поняттям та означає припинення трудового договору за одностороннім волевиявленням працівника, роботодавця або на вимогу третіх осіб, які не є стороною трудового договору [5, с. 81].

Таким чином припинення трудового договору є більш широким поняттям ніж його розірвання. Okремо варто зауважити, що проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019 [6], використовує категорію «припинення трудових відносин».

Норми про припинення трудового договору мають, з одного боку, характеризувати високий рівень трудових прав громадян, а з іншого – бути надійним гарантом від незаконних звільнень.

Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) [7] визначає загальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, які можуть застосовуватися до усіх працівників (ст. 40 КЗпП України), а також додаткові підстави, які стосуються окремих категорій працівників (ст. 41 КЗпП України). Слід пам'ятати, що роботодавець має право, а не зобов'язаний звільняти особу з цих підстав. При цьому основоположним принципом інституту звільнення з ініціативи роботодавця є принцип, відповідно до якого працівник може бути звільнений лише за наявності вищезазначених передбачених законодавством підстав.

Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця може бути пов'язане з винними діями працівника (пп. 3, 4, 7, 8 ст. 40 КЗпП України, п.п. 1, 1-1, 2, 3, 5 ст. 41 КЗпП України), або мати місце за відсутності винних дій працівника (п.п. 1, 2, 5, 6, 10 ст. 40 КЗпП України, п. 4 ст. 41 КЗпП України).

Не вдаючись до перерахування підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, вважаємо за необхідне розглянути окремі проблеми нормативно-правового регулювання даного питання.

Відповідно до п. 4 ст. 40 КЗпП України роботодавець має право розірвати трудовий договір з працівником у разі вчинення останнім прогулу без поважних причин. Хоча сам КЗпП України не тлумачить поняття «прогул», його визначення міститься у п. 24 Постанови Пленуму ВСУ «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992, відповідно до якого прогулом визнається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин (наприклад, у зв'язку з поміщенням до медвипередника, самовільне використання без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціаль-

ного учбового закладу [8]. Аналогічне визначення прогулу міститься у роз'ясненні Міністерства юстиції від 01.02.2011 [9].

Вищенаведене положення містить в собі оціночну категорію «поважна причина», що викликає немало дискусій. Законодавцем не передбачено чіткого переліку причин відсутності на роботі, які можуть бути визнані поважними. Так, Верховний Суд постановою від 17.07.2019 р. у справі № 640/14146-ц [10] залишив у силі рішення судів попередніх інстанцій та зазначив, що крім установлення самого факту відсутності працівника на роботі більше трьох годин протягом робочого дня, визначальною обставиною для вирішення питання про законність звільнення з роботи є встановлення поважності причин відсутності. Судами попередніх інстанцій не встановлено обставин, за яких причини відсутності працівника на роботі у зазначені дні можна визнати поважними.

Поважними причинами відсутності на робочому місці можуть вважатися: відпустка, відрадження, перебування на лікарняному тощо. Варто окремо зауважити, що хвороба працівника визнається поважною підставою відсутності на роботі, навіть якщо він не надав листка непрацездатності, проте має інші докази. Подібне зумовлено тим фактом, що вітчизняне законодавство не містить імперативних норм, які б зобов'язали працівника у разі хвороби звертатися до державних органів охорони здоров'я.

Поважною причиною визнається також неможливість працівника дістатися до місця роботи у зв'язку з аварією чи простоем транспорту на дорогах внаслідок стихійного лиха. Отже поважними можна назвати причини, які виключають вину працівника.

Слід також звернути увагу на особливості припинення трудового договору з ініціативи роботодавця під час воєнного стану, які визначені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон) [11], саме там дещо обмежені права людини і громадянина визначені у статті 43 Конституції України. Роботодавцям дозволяється звільняти працівників у період тимчасової непрацездатності, перебуванні у відпустці. Втім, датою звільнення є наступний робочий день з моменту закінчення періоду непрацездатності, або відпустки. Виключення є особи, що знаходяться у відпустці за вагітністю, пологами, чи за доглядом дитини, що не досягла 3 років.

Висновки. Отже, припинення трудового договору є найбільш широким за обсягом поняттям та охоплює всі випадки припинення дії трудового договору, у тому числі його розірвання з ініціативи роботодавця. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця може бути пов'язане з винними діями працівника (пп. 3, 4, 7, 8 ст. 40 КЗпП України, п.п. 1, 1-1, 2, 3, 5 ст. 41 КЗпП України), або мати місце за відсутності винних дій працівника (п.п. 1, 2, 5, 6, 10 ст. 40 КЗпП України, п. 4 ст. 41 КЗпП України). Законодавцем передбачено вичерпний перелік підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Також законодавець передбачив особливості припинення трудового договору в період воєнного стану згідно з статтею 5 Закону, що регулює особливості трудових відносин під час воєнного стану.

Варто зауважити, що практичне застосування норм про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця пов'язане з наявністю окремих проблем, як, наприклад, визначення поважності причин відсутності працівника на робочому місці при застосуванні положень п. 4 ст. 40 КЗпП України, що актуалізує подальші наукові розробки обраної для дослідження теми.

ЛІТЕРАТУРА

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України. Київ : Вікар, 2003. 725 с.
2. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины. Харьков : Консум, 2004. 304 с.
3. Прокопенко В. І. Трудове право України. Харків : Консум, 1998. 400 с.
4. Трудове право : підручник / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. Харків : Право. 2012. 496 с.
5. Шишлюк В. Припинення трудового договору: поняття та відмінності від суміжних понять. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 1. С. 80–85.
6. Проект трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення 14.14.2022)
7. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1170> (дата звернення 15.04.2022).
8. Постанова Пленуму ВСУ «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text> (дата звернення 15.04.2022).
9. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу : роз'яснення Міністерства юстиції України від 01.02.2011. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0003323-11#Text> (дата звернення 15.04.2022).
10. Постанова Верховного Суду України від 17.07.2019 р. у справі № 640/14146-ц. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/64640723> (дата звернення 15.04.2022).
11. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 15.04.2022).