

РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

DISSOLUTION OF LABOUR CONTRACT WITH INITIATIVE OF EMPLOYER ON PROJECT OF LABOUR CODE OF UKRAINE

Слома В.М.,

*кандидат юридичних наук, доцент,
завідувач кафедри цивільного права і процесу
юридичного факультету*

Тернопільського національного економічного університету

Стаття присвячена дослідженню підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за проектом Трудового кодексу України. У статті аналізуються як загальні, так і додаткові підстави розірвання трудового договору. Також автором порівнюються положення статей КЗпП України та проекту Трудового кодексу України.

Ключові слова: трудовий договір, підстави розірвання трудового договору, прогул, роботодавець, працівник.

Статья посвящена исследованию оснований расторжения трудового договора с инициативы работодателя по проекту Трудового кодекса Украины. В статье анализируются как общие, так и дополнительные основания расторжения трудового договора. Также автором сравниваются положения статей КЗоТ Украины и проекта Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: трудовой договор, основания расторжения трудового договора, прогул, работодатель, работник.

The article is devoted research of grounds of dissolution of labour contract on initiative of employer on the project of the Labour code of Ukraine. Both general and additional, grounds of dissolution of labour contract are analysed in the article. Also an author compares positions of the articles of Labour code of Ukraine and project of the Labour code of Ukraine.

Key words: labour contract, grounds of dissolution of labour contract, truancy, employer, worker.

Розвиток суспільно-економічних відносин господарювання зумовлює необхідність прийняття таких нормативних актів, які б відповідали сучасним потребам. Саме для реалізації даної мети і було розроблено проект Трудового кодексу України, основною метою якого відповідно до ч. 1 ст. 1 є визначення основних засад реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту інтересів працівників та роботодавців [1].

У проекті Трудового кодексу України (далі проект ТК України) підставам розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця присвячені два параграфи глави 6.

Стан дослідження. Проблеми, пов'язані з розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця за проектом ТК України, були предметом досліджень Л. Грузінової, А. Замченко та інших вчених. Крім того, дані питання обговорюються юристами-практиками, громадськістю.

У даній статті будуть розглянуті підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за проектом ТК України.

Виклад основного матеріалу. Розірванню трудового договору з ініціативи роботодавця присвячено параграфи 4 та 5 глави 6 проекту ТК України. Норми параграфу 4 проекту ТК України регулюють порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку зі скороченням. Зокрема, відповідно до ч. 1 ст. 98 проекту ТК України за наявності умов економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру (ліквідація, злиття, приєднання, поділ, перетворення юридичної особи-роботодавця,

зміни в організації виробництва та праці) допускається розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників.

Відповідно до Листа Міністерства праці та соціальної політики України від 07.04.2011 р. «Щодо надання роз'яснення» скорочення чисельності та скорочення штату – поняття не тотожні. Чисельність працівників – це склад працюючих за списком, і скорочення чисельності працівників передбачає зменшення їх кількості. Штат працівників – це сукупність посад, встановлених штатним розписом підприємства. Тому скорочення штату являє собою зміну штатного розпису за рахунок ліквідації певних посад або зменшення кількості штатних одиниць за певними посадами [2].

Варто зазначити, що ст. 99 проекту ТК України покладає на роботодавця обов'язок зі здійснення певних дій у випадку звільнення працівників. Зокрема, у разі необхідності здійснення заходів, що передбачають звільнення працівників у зв'язку зі скороченням, роботодавець повинен до прийняття рішення про скорочення надати виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступного звільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення, а також провести консультації із зазначеними органами (представниками) про заходи щодо запобігання звільненню чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.

Ще однією важливою гарантією захисту прав найманих працівників є встановлення строку, протягом якого працівника може бути звільнено. Відповідно до ч. 1 ст. 100 проекту ТК України про наступне звільнення у зв'язку із скороченням роботодавець зобов'язаний письмово попередити працівника не пізніше ніж за два місяці, а роботодавець – суб'єкт малого підприємництва, не пізніше ніж за місяць. За згодою сторін трудового договору двомісячний строк попередження може бути зменшений до одного місяця. У цьому випадку за невідпрацьований до закінчення двомісячного строку попередження час роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові грошову компенсацію у розмірі середньомісячної заробітної плати. Працівник може бути звільнений з роботи не пізніше ніж протягом чотирьох місяців після попередження. Отже, якщо власник звільнить працівника після того, як закінчиться зазначений чотирьохмісячний строк з часу попередження про звільнення за даною підставою, таке звільнення буде вважатися незаконним.

Разом з тим, спірним є встановлення меншого строку попередження про звільнення працівників, які працюють у суб'єктів малого підприємництва. Це пояснюється тим, що п. 4 ст. 3 проекту ТК України передбачено недопущення дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації. У зв'язку з вище наведеним доцільно було б визначити однакові строки попередження про звільнення на підставі скорочення для всіх найманих працівників.

Новелою проекту ТК України є також передбачення ч. 1 ст. 100 можливість надання працівнику протягом строку попередження за його бажанням вільного від роботи часу для самостійного працевлаштування із збереженням заробітної плати, але не більше одного робочого дня на тиждень за домовленістю сторін.

Новелою у регулюванні відносин, пов'язаних зі скороченням є ст. 101 проекту ТК України, яка передбачає, що у разі виникнення загрози масових звільнень працівників у зв'язку із скороченням штату роботодавець для їх запобігання зобов'язаний з урахуванням думки виборного профспілкового органу або вільно обраних працівниками представників (представника) застосувати: 1) обмеження або припинення прийняття на роботу нових працівників; 2) обмеження надурочних робіт та робіт у вихідні дні; 3) зупинення роботи окремих структурних підрозділів чи юридичної особи в цілому з наданням працівникам за їхньою згодою відпусток без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням на строк до двох місяців; 4) запровадження для працівників окремих структурних підрозділів або юридичної особи в цілому режиму неповного робочого часу на строк, що не перевищує шести місяців, але не менше половини від норми робочого часу; 5) поетапне звільнення працівників у зв'язку із скороченням; 6) надання працівникам можливості навчання,

перенавчання або підвищення кваліфікації; 7) інші передбачені колективними угодами і договором заходи, рекомендовані державною службою зайнятості, а також за підсумками консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Проте у проекті ТК України не вказано, на який строк можуть встановлюватись вище зазначені обмеження. У зв'язку з цим варто погодитись з Л. Грузіною, яка зазначає, що необхідно обмежити строк дії вказаних тимчасових заходів до 3-х місяців [3].

Так само як і КЗпП України, проект ТК України містить норми щодо переважного права на залишення на роботі у зв'язку зі скороченням. Порівняно зі ст. 42 КЗпП України норми ст. 102 проекту ТК України детально регламентують порядок застосування підстав, які надають працівникам переваги у залишенні на роботі. Разом з тим, варто зазначити, що якщо КЗпП України передбачає дев'ять категорій працівників, яким надається перевага у залишенні на роботі, то проект ТК України встановлює їх шість, а саме переваги надаються працівникам: 1) із сімейними обов'язками – за умови наявності в них двох і більше утриманців; 2) у сім'ї яких немає інших осіб із самостійним джерелом доходів; 3) які мають триваліший безперервний стаж роботи в цього роботодавця; 4) які навчаються за направленням роботодавця чи підвищують кваліфікацію без відриву від виробництва; 5) які отримали, працюючи в цього роботодавця, трудове каліцтво або професійне захворювання; 6) із числа прийнятих на роботу протягом останніх двох років у рахунок броні чи квоти.

Перевага в залишенні на роботі може надаватися іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законом чи колективним договором.

Відповідно до ч. 4 ст. 102 проекту ТК України працівник, який має переважне право на залишення на роботі з кількох підстав, встановлених частиною другою цієї статті або іншим законом чи колективним договором, не може бути звільнений у зв'язку із скороченням штату за наявності працівників, які мають таке право за меншої кількості підстав. За наявності у працівників переважного права на залишення на роботі з рівної кількості підстав переважне право має той із них, підстава якого названа в частині другій цієї статті раніше.

Разом з тим слушним є зауваження А.О. Замченко щодо того, хто з працівників матиме переважне право на залишення на роботі за рівної кількості підстав у разі, якщо така перевага передбачена законом чи колективним договором? Щоб уникнути різного застосування і тлумачення даної норми, законодавець повинен висловитись з цього приводу [4].

Характеризуючи ст. 104 проекту ТК України, варто зазначити, що у ній об'єднані як загальні, так додаткові підстави для звільнення працівника з ініціативи роботодавця. До загальних підстав належать: 1) систематичне невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків без поважних причин; 2) прогул (у тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без по-

важних причин); 3) поява на роботі в робочий час у нетверезому стані, стані наркотичного чи токсичного сп'яніння; 4) розкрадання за місцем роботи майна роботодавця чи іншої особи, навмисного його знищення чи пошкодження, що встановлено рішенням суду, що набрало законної сили, чи постановою іншого органу, до компетенції якого належить накладення адміністративного стягнення; 5) грубого порушення працівником вимог правил з охорони праці, пожежної безпеки або безпеки руху на транспорті, якщо це призвело до нещасного випадку на виробництві або аварії чи створило реальну загрозу таких наслідків, підтверджену в установленому порядку.

Позитивним моментом проекту ТК України є те, що у ст. 104 роз'яснено поняття «систематичне невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків». Так, систематичним вважається невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків працівником, до якого щонайменше двічі протягом року застосовувалося дисциплінарне стягнення та на день порушення ці стягнення не знято.

До додаткових підстав звільнення з ініціативи роботодавця ст. 104 проекту ТК України відносить: 1) одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником юридичної особи (філії, представництва, відділення чи іншого відокремленого підрозділу), його заступником, головним інженером, головним бухгалтером, його заступником, а також посадовими особами митної служби України та державної податкової служби, яким присвоєно персональне звання, і посадовими особами державної контрольно-ревізійної служби та державного контролю за цінами; 2) розголошення державної таємниці, комерційної або іншої захищеної законом інформації, що стала відома працівникові, який підписав зобов'язання про її нерозголошення або трудовий договір укладено з умовою про нерозголошення цієї інформації, у зв'язку з виконанням трудових обов'язків; відмови у наданні допуску до державної таємниці; 3) вчинення винних дій керівником юридичної особи, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірі нижче встановленої законом мінімальної заробітної плати; 4) вчинення винних дій працівником, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, що дає роботодавцеві підстави для втрати довіри до нього, в тому числі у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою; 5) вчинення аморального проступку працівником, який виконує виховні функції, в тому числі у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою; 6) порушення керівником, членами виконавчого органу товариства прав його засновників (учасників).

Порівнюючи додаткові підстави звільнення, передбачені ст. 41 КЗпП України та ст. 104 проекту ТК України, можна зробити висновок, що ст. 104 Проекту дещо розширено їх тлумачить. Зокрема п. 4 ст. 104 проекту ТК України, на відміну від п. 2 ст. 41 КЗпП України передбачає, що втрата довіри до працівника може бути навіть у тому разі, коли дії останнього не пов'язані безпосередньо з роботою. Також у п. 6 ст. 104 проекту ТК України включено нову додаткову

підставу звільнення – порушення керівником, членами виконавчого органу товариства прав його засновників (учасників).

Варто також зазначити, що якщо у ст. ст. 40, 41 КЗпП України передбачаються підстави, за настання яких роботодавець може розірвати трудовий договір з працівником, то у ст. 104 проекту ТК України, крім права роботодавця на розірвання договору з найманим працівником, передбачено також випадки, коли роботодавець зобов'язаний розірвати трудовий договір. Так, відповідно до ч. 3 ст. 104 проекту ТК України роботодавець з власної ініціативи зобов'язаний розірвати трудовий договір у разі повторного порушення посадовою особою вимог законодавства у сфері ліцензування та з питань видачі документів дозвільного характеру, передбачених статтями 166-10, 166-12 Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Інші підстави розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця з окремими категоріями працівників можуть бути передбачені спеціальними законами.

Крім вказаних вище підстав звільнення з ініціативи роботодавця проект ТК України передбачає й інші підстави:

- виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі (ст. 105);
- нез'явлення працівника на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності (ст. 106);
- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (ст. 107);
- відсутність працівника на роботі понад чотири місяці (ст. 108).

На відміну від п. 2 ст. 40 КЗпП України ст. 105 проекту ТК України містить розширене тлумачення поняття «невідповідність займаній посаді», де зазначається, що вона може бути наслідком: 1) стану здоров'я працівника, що підтверджується відповідним медичним висновком; 2) недостатньої кваліфікації працівника, що підтверджується результатами атестації, іншими доказами; 3) втрати працівником права на керування транспортними засобами або інших дозволів, необхідних для виконання обумовленої трудовим договором роботи.

Крім того, у проекті ТК України визначається строк для попередження працівника про звільнення на підставі невідповідності працівника займаній посаді. Згідно з ч. 1 ст. 105 проекту ТК України, він повинен бути не менше одного місяця.

Також у ч. 3 ст. 105 проекту ТК України роботодавець надано право розірвати трудовий договір без попередження про наступне звільнення у разі ухилення працівника від обов'язкового профілактичного щеплення проти інфекційних хвороб або від періодичного проходження медичного огляду.

Що стосується підстави звільнення, передбаченої ст. 106 проекту ТК України, то варто зазначити, що вона також частково відрізняється від аналогічної підстави, передбаченої п. 5 ст. 40 КЗпП України. Зокрема підставою звільнення за п. 5 ст. 40 КЗпП України є нез'явлення на роботу протягом більш як

чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності. У ч. 3 ст. 106 проекту ТК України, крім вказаного вище, передбачено, що за працівниками хворими на туберкульоз місце роботи зберігається на весь період тимчасової непрацездатності, крім випадків, коли продовження роботи хворим на туберкульоз протипоказане, у тому числі як контактним. У такому разі їх звільнення здійснюється на підставі п. 1 частини першої ст. 105

цього Кодексу. Тобто законодавець встановлює певні гарантії у реалізації трудових прав працівників, які хворіли на туберкульоз.

Новою для трудових відносин є також підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, передбачена ст. 108 проекту ТК України, а саме: трудовий договір з працівником може бути розірвано за ініціативою роботодавця у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності більш як чотири місяці.

Висновки. Проект ТК України встановлює підстави звільнення працівників з ініціативи роботодавця та порядок їх застосування. Разом з тим, варто зазначити, що окремі положення проекту ТК України є спірними та потребують подальшого вивчення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Проект Трудового кодексу України // www.rada.gov.ua.
2. Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 07.04.2011 р. Щодо надання роз'яснення // <http://document.ua>.
3. Грузінова Л. Підстави припинення трудового договору за проектом Трудового кодексу України / Л. Грузінова // Юридичний журнал. – 2004. – № 4 // www.justinian.com.ua.
4. Замченко А.О. Умови та підстави припинення трудових відносин у проекті Трудового кодексу України / А.О. Замченко // <http://www.journal.yurpayintel.com.ua/>