

ДОДАТКОВІ ПІДСТАВИ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ОСОБЛИВОСТІ ТА ФУНКЦІОНАЛЬНЕ ПРИЗНАЧЕННЯ

Трудовий договір як центральний інститут трудового права був і залишається предметом дослідження багатьох учених. Зокрема, проблеми правового регулювання порядку укладення, зміни та розірвання трудового договору, питання щодо вдосконалення рівня гарантій, які надаються працівникам при звільненні, висвітлювалися в працях М. Г. Александрова, О. Т. Барабаша, П. А. Буценка, Б. К. Бегічева, Н. Б. Болотіної, В. С. Венедиктова, Л. Я. Гінцбурга, Г. С. Гончарової, В. Я. Гоца, В. В. Жернакова, П. І. Жигалкіна, І. В. Зуба, С. О. Іванова, Д. О. Карпенка, Р. І. Кондратьєва, Л. І. Лазор, В. В. Лазора, Р. З. Лівшиця, А. Р. Мацюка, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, В. Г. Ротаня, Б. С. Сичинського, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, Ю. П. Орловського та ін. Однак, незважаючи на значну кількість наукових праць, питання забезпечення прав і свобод сторін трудових відносин при розірванні трудового договору недостатньо досліджені, тоді як саме порушення цих прав і свобод досить часто стає причиною позбавлення людини можливості скористатися своїми здібностями до продуктивної праці. Тому в нових економічно-соціальних умовах актуальним є завдання розробки цілісної, науково виваженої системи підстав припинення трудових відносин, у якій було б ураховано природу цих відносин та їх взаємозв'язок з іншими правовими відносинами, а також узятو до уваги специфіку праці окремих категорій працівників. **Актуальність** реалізації указанного завдання зумовлена не лише необхідністю більш глибокого науково-теоретичного осмислення підстав припинення трудового договору, зокрема й додаткових підстав його розірвання, а й потребою забезпечення правозастосовної практики прозорими й обґрунтованими нормами, які б регулювали припинення трудових правовідносин з урахуванням інтересів як роботодавця, так і працівника. Зрушення в цій сфері допоможуть удосконалити правові норми, що охороняють права громадян, сприятимуть посиленню законності, поліпшенню діяльності органів та організацій

(незалежно від форм власності), що застосовують ці норми.

Мета пропонованої статті – з'ясувати особливості й функціональне призначення додаткових підстав припинення трудового договору, установлених у чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП).

Як відомо, терміном «припинення трудового договору» охоплюються всі випадки припинення трудових відносин і закінчення дії трудового договору, у тому числі й розірвання його за ініціативою однієї зі сторін.

Підставами припинення трудового договору є такі життєві обставини, що мають юридичне значення (юридичні факти) і за наявності яких законодавство допускає припинення трудового договору. Такими юридичними фактами, зокрема, можуть бути вольові дії, коли одна зі сторін договору, чи обидві його сторони, чи третя особа, яка не є стороною трудового договору, проте має, згідно із законодавством, право вимагати його припинення (суд, профспілковий орган, військомат) виявляють ініціативу припинити дію договору.

Припинення дії трудового договору є правомірним у тому разі, коли: 1) наявна зазначена в законі підстава; 2) дотриманий відповідний порядок звільнення працівника згідно з цією підставою.

Законодавством установлений вичерпний перелік підстав припинення трудового договору, де, зокрема, закріплені й підстави для одностороннього розірвання трудового договору.

Визначаючи за сторонами трудового договору право одностороннього розірвання й припинення існуючих між сторонами трудових відносин, законодавець певним чином обмежує право роботодавця на розірвання трудового договору. Роботодавець управі за своєю ініціативою звільнити працівника лише за умови, що є підстави для розірвання трудового договору – загальні чи додаткові, які чітко встановлені законом.

Загальні підстави розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця передбачені ст. 40 КЗпП, а додаткові – ст. 41 КЗпП.

Передбачена трудовим законодавством

класифікація підстав розірвання трудового договору на загальні та додаткові базується на врахуванні об'єктивних параметрів і суб'єктивного складу трудових відносин. Об'єктивні параметри – це певні життєві обставини, що тягнуть за собою негативні наслідки стосовно всіх працівників або певної категорії працівників.

Загальні підстави розірвання трудового договору застосовуються до всіх категорій працівників за наявності певних об'єктивних обставин. Деякі з цих обставин не залежать від волі працівника і не пов'язані з його неправомірною поведінкою (пункти 1, 2, 5, 6 ст. 40 КЗпП), інші ж, навпаки, викликані безпосереднім невиконанням або неналежним виконанням працівником своїх трудових обов'язків (пункти 3, 4, 7, 8 ст. 40 КЗпП).

Додаткові підстави розірвання трудового договору застосовуються лише до певної категорії працівників, що зумовлено особливостями трудової функції цієї категорії працівників, за наявності об'єктивних обставин, викликаних винними діями працівника цієї категорії (ст. 41 КЗпП).

Законодавче закріплення додаткових підстав ґрунтується на усвідомленні того факту, що, попри суспільну значущість праці кожного працівника, ступінь суспільної цінності праці різних категорій працівників не однакова. З огляду на це, законодавець установлює більш високі вимоги до осіб, ступінь суспільної цінності трудової функції яких вищий порівняно з іншими категоріями працівників. Так, за наявності підстав, передбачених ст. 40 КЗпП, працівник може бути звільнений, незалежно від посади, яку обіймає, чи роботи, яку виконує. Ці підстави поширюються на всіх працівників підприємств, незалежно від форми власності та галузі народного господарства. За додатковими ж підставами, які передбачені ст. 41 КЗпП, трудовий договір може бути розірваний з ініціативи власника лише з деякими категоріями працівників, тобто звільнити будь-яку особу, навіть за наявності зазначених у ст. 41 КЗпП обставин, неможливо, – дія вказаної правової норми поширюється тільки на визначене (за посадовими або трудовими функціями) коло працівників, суспільна цінність роботи яких порівняно вища за інші категорії працівників.

Таким чином, особливість додаткових підстав розірвання трудового договору зумовлена наявністю спеціального суб'єкта, специфікою виконуваної ним трудової функції, його підвищеною відповідальністю за результати й

наслідки своєї діяльності.

До додаткових підстав розірвання трудового договору ст. 41 КЗпП відносить: звільнення керівників підприємств (філій, представництв, відділень та інших відокремлених підрозділів), їх заступників, головних бухгалтерів підприємств, їх заступників, а також службових осіб митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службових осіб державної контрольно-ревізійної служби й органів державного контролю за цінами у випадках одноразового грубого порушення трудових обов'язків (п. 1 ст. 41 КЗпП); винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку власника або уповноваженого ним органу (п. 2 ст. 41 КЗпП); учинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням цієї роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП).

Додаткові підстави розірвання трудового договору, як зазначалося раніше, характеризуються наявністю спеціального суб'єкта: керівника підприємства, викладача, касира, комірника тощо. Проте, будучи спеціальними суб'єктами, ці працівники водночас є й загальними суб'єктами, на яких поширюються загальні підстави розірвання трудового договору, передбачені ст. 40 КЗпП. Отже, спеціальні норми додаткових підстав розірвання трудового договору не замінюють загальних норм, а доповнюють їх.

Так, для звільнення з роботи за додатковою підставою, передбаченою п. 1 ст. 41 КЗпП, установлюється спеціальний суб'єкт. На цій підставі можуть бути звільнені лише керівники підприємств (філій, представництв, відділень та інших відокремлених підрозділів), їх заступники, головні бухгалтери підприємств, їх заступники, а також службові особи митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службові особи державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами у випадках одноразового грубого порушення трудових обов'язків. Інші категорії працівників при вчиненні одноразового грубого порушення трудових обов'язків не можуть бути звільнені з роботи на цій підставі. Саме цим відрізняється підстава звільнення, передбачена п. 1 ст. 41 КЗпП, від п. 3 та 4 ст. 40 КЗпП.

Крім цього, звертає на себе увагу те, що звільнення з роботи за пунктами 3 та 4 ст. 40 КЗпП входить до складу стягнень, покладених

роботодавцем за порушення трудової дисципліни й у випадках систематичного винного невиконання трудових обов'язків або вчинення прогулу без поважних причин. Що ж стосується звільнення за п. 1 ст. 41 КЗпП, то воно може бути здійснене у разі вчинення одноразового грубого порушення трудових обов'язків.

Слід зауважити, що при доведенні того, що порушення трудових обов'язків було справді грубим, часто виникають труднощі, оскільки законодавство не дає визначення поняття «одноразове грубе порушення трудових обов'язків», а також не наводить певних критеріїв чи ознак, за наявності яких певне порушення можна було б кваліфікувати як грубе. Верховний Суд України наводить лише приклади грубих порушень трудових обов'язків: суттєве порушення фінансової дисципліни, відмову допустити посадових осіб контролюючих органів до перевірки діяльності організації тощо. Крім того, Верховний Суд України залишає за судами, які розглядають трудові спори, право оцінювати порушення трудових обов'язків як грубе.

Звільнення за п. 1 ст. 41 КЗпП є дисциплінарним стягненням і допускається з додержанням правил, установлених для їх застосування. Разом із цим розірвання трудового договору за п. 1 ст. 41 КЗпП не потребує згоди профспілкового органу.

Наведений аналіз особливостей звільнення за п. 1 ст. 41 КЗпП характеризує цю підставу звільнення як самостійну.

Що ж стосується розірвання трудового договору за пунктами 2 та 3 ст. 41 КЗпП, то згідно з Постановою Пленуму Верховного Суду України звільнення за цими підставами не є дисциплінарним стягненням. Тому слід проаналізувати особливості звільнення за пунктами 2, 3 ст. 41 КЗпП та п. 2 ст. 40 КЗпП.

Так, розірвання трудового договору за п. 2 ст. 40 КЗпП можливе у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника виконуваний роботі чи посаді, яку він обіймає, через недостатню кваліфікацію чи стан здоров'я, які перешкоджають продовженню цієї роботи. Отже, невідповідність як підстава звільнення з роботи є неможливістю виконання дорученої роботи у зв'язку з відсутністю необхідної кваліфікації або достатньої працездатності. Такий працівник за своїми діловими якостями не відповідає виконуваний роботі, у зв'язку з чим сам факт невиконання трудових обов'язків не є протиправним і питання про доведення вини працівника не виникає. Розірвання ж трудового

договору у зв'язку з утратою довіри (п. 2 ст. 41 КЗпП) провадиться у зв'язку з протиправними діями працівника, який безпосередньо обслуговує грошові та товарні цінності. Та сама причина лежить і в основі розірвання трудового договору за скоєння працівником, який виконує виховні функції, аморального вчинку, не сумісного з продовженням цієї роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП).

Отже, як при втраті довіри, так і при скоєнні аморального вчинку працівник знає свою роботу, має необхідні ділові якості, але протиправно та винно порушує свої трудові обов'язки, передбачені трудовим договором, тим самим завдаючи власнику матеріальних та моральних збитків. Це дає можливість зробити висновок, що вказані додаткові підстави розірвання трудового договору мають самостійний особливий характер.

За наявності підстави для розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця (власник чи уповноважений ним орган) роботодавець може розірвати трудовий договір, укладений як на невизначений строк, так і на погоджений сторонами строк. Ніяких додаткових загальних обмежень для дострокового розірвання строкового трудового договору законодавством не встановлено. Щоправда, обмеження права власника звільнити працівника можуть бути встановлені контрактом [1].

З'ясована специфіка додаткових підстав розірвання трудового договору актуалізує питання про функціональність цих підстав на тлі загальних.

Загальні підстави припинення трудового договору, по-перше, забезпечують виконання завдань, спрямованих на обслуговування інтересів виробництва, шляхом укомплектування підприємств, установ, організацій найбільш кваліфікованими кадрами, забезпечення підвищення виробництва праці та водночас зменшення плинності кадрів; підвищення трудової активності працівників, стимулювання додержання ними дисципліни праці, правил внутрішнього трудового розпорядку; по-друге, забезпечують виконання завдань, спрямованих безпосередньо на охорону трудових прав та інтересів працівників.

Додатковим підставам властива реалізація як тих функцій, що притаманні загальним підставам, так і виконання деяких особливих завдань, що зумовлені тим, що робота працівників, до яких можуть бути застосовані додаткові підстави розірвання трудового договору, характеризується підвищеною соціальною

значущістю й цінністю. Специфічними функціями додаткових підстав є: а) зміцнення виробничої та трудової дисципліни керівників трудового процесу; б) забезпечення збереження власності роботодавця особами, від яких найбільшою мірою це залежить; в) забезпечення відповідного рівня виховання особами, для яких ця вимога становить головний зміст їх трудової функції.

Специфічне функціональне призначення додаткових підстав розірвання трудового договору зумовлює необхідність вирішення питання про переважність застосування загальних чи додаткових підстав у кожному конкретному випадку.

На практиці нерідко виникають такі обставини, коли роботодавець має загальні й спеціальні підстави для звільнення певної категорії працівників. Звичайно, виникає питання, яку підставу для звільнення має застосовувати роботодавець. Верховний Суд України допускає розірвання трудового договору за ініціативою власника не лише на одній, а й на декількох підставах, якщо такі підстави є самостійними й не виключають можливості їх одночасного застосування. Наприклад, звільнення за різні вчинки за наявності передбачених законодавством умов може бути здійснено одночасно за п. 3 ст. 40 і п. 2 ст. 41 КЗпП [2].

Проведений аналіз особливостей і функціонального призначення додаткових підстав розірвання трудового договору дає можливість зробити такі **висновки**.

1. Виділення додаткових підстав як самостійного елемента системи підстав – наочне

вираження процесу подальшої диференціації правового регулювання трудових відносин, зумовленої суб'єктивним складом і характером трудової діяльності.

2. Установлення додаткових підстав розірвання трудового договору зумовлене підвищеною відповідальністю й суспільною значущістю трудової функції працівників певних категорій, що й визначає особливості цих підстав на тлі загальних.

3. Істотною рисою додаткових підстав розірвання трудового договору є те, що вони застосовуються лише до окремих суб'єктів трудових правовідносин за наявності відповідних умов, у той час коли загальні підстави розірвання трудового договору поширюються на всіх суб'єктів трудових правовідносин. Водночас, у разі необхідності вирішення питання про підставу розірвання трудового договору за наявності й загальних, і додаткових підстав, безперечно, має бути застосована додаткова, що зумовлено специфікою функціонального призначення цих підстав у системі підстав припинення трудового договору.

4. З'ясування вичерпного переліку суб'єктів, які можуть бути звільнені за додатковими підставами, сприятиме забезпеченню законності в регулюванні трудових відносин і встановленню юридичних гарантій при розірванні трудового договору на цих підставах. Робота зі створення такого переліку на ґрунті виявлених у пропонованому дослідженні особливостей додаткових підстав розірвання трудового договору є одним із перспективних напрямів.

Література

1. Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – К. : А.С.К., 2000. – 1072 с.
2. Правові позиції Верховного Суду України щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 1998. – № 8. – С. 83–86.
3. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – № 50 (додаток). – Ст. 375.

Надійшла до редколегії 20.11.2009

Анотації

Розкрито й проаналізовано особливості додаткових підстав розірвання трудового договору порівняно із загальними. Виявлено специфіку функцій, які притаманні додатковим підставам розірвання трудового договору в системі підстав припинення трудового договору.

Раскрыты и проанализированы особенности дополнительных оснований расторжения трудового договора в сравнении с общими. Выявлена специфика функций, которая характерна для дополнительных оснований расторжения трудового договора в системе оснований прекращения трудового договора.

Peculiarities of additional grounds for labour contract termination comparing to common grounds are exposed and analyzed. Specific character of functions typical for additional grounds of labour contract termination in the system of grounds for labour contract termination is exposed.