О.В. Лавріненко, канд. юрид. наук,
доцент каф. трудового, екологічного
та аграрного права Уч-ту внутр. справ

ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ: НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

Конституція України є своєрідним «юридичним паспортом» держави, з одного боку, а з другого – «серцем», ядром подальшого розвитку і вдосконалення всієї правової системи [1, с.48]. З огляду на це, найактуальнішим для сучасної юридичної науки є належне теоретичне обґрунтування розпочатих процесів реформування правової системи держави. Одне з чільних місць серед кодифікаційних актів, які буде розроблено в найближчому майбутньому, займає новий Трудовий кодекс України. Підготовка кодексу триває й викликала досить активну дискусію серед науковців [2].

Трудовий договір є підставою виникнення трудових правовідносин працівників і основною формою реалізації конституційного права на працю громадян, а тому хотілося б звернути увагу на окремі аспекти вдосконалення норм саме цього правового інституту.

Стаття 43 Конституції України гарантує захист громадян від незаконного звільнення. Безумовно, ця юридична гарантія включає і судовий захист від посягань на трудові права громадян, зокрема, захист їх від незаконного звільнення.

Підставами припинення трудового договору є такі обставини, які визначаються законом як юридичні факти для припинення трудового договору. Трудове законодавство встановлює єдині загальні підстави припинення трудового договору (ст.ст.36, 37 КЗпП України). Для деяких категорій працівників у законодавстві встановлено ряд додаткових підстав (ст.41 КЗпП). Відзначимо, що крім підстав, передбачених КЗпП України, окремими законодавчими актами встановлені й інші додаткові підстави припинення трудових правовідносин з окремими категоріями працівників (Закон «Про державну службу», Закон «Про статус суддів»та інші).

У теорії трудового права термін «припинення трудового договору» вважається найбільш широким за обсягом і таким, що охоплює всі випадки закінчення дії трудового договору, в тому числі за угодою сторін, через вибуття зі складу підприємства у зв'язку із смертю та інше. «Розірвання трудового договору» стосується лише випадків, коли трудовий договір припиняється з ініціативи будь-якої з його сторін, а «звільнення» – термін, якому відповідає власне процедура технічного оформлення вже припинених трудових відносин. Як на мене, то цей термінологічний підхід було б доцільно відобразити у відповідних нормах майбутнього Трудового кодексу України.

Відомо, що припинення трудового договору є правомірним лише при наявності відповідних умов: припинення трудового договору з передбачених у законі підстав; додержання певного порядку звільнення з конкретної підстави; є юридичний факт припинення трудових правовідносин – розпо-

рядження власника або уповноваженого ним органу, заява працівника, відповідний акт третьої сторони (суд, військкомат та ін.).

Підстави припинення трудового договору в науці трудового права прийнято розглядати в рамках окремих груп відповідної системи класифікації [3, с.37]. На мою думку, для практичного застосування діючого законодавства з цього питання всі підстави припинення трудового договору можна було класифікувати в залежності від двох основних критеріїв: по-перше, – виду юридичного факту, який спричинив припинення трудового договору і, по-друге, – волевиявлення яких суб'єктів спричинило припинення трудового договору. За першим критерієм класифікації можна розрізняти групу підстав припинення трудового договору у зв'язку з певними подіями, а саме – закінчення строку трудового договору, смерть працівника, а за другим – у зв'язку із певними юридичними діями відповідних суб'єктів: взаємне волевиявлення сторін; ініціатива працівника; ініціатива власника або уповноваженого ним органу; ініціатива третіх осіб; порушення правил прийому на роботу.

Підстави розірвання трудового договору з працівником з ініціативи власника або уповноваженого ним органу передбачено ст.ст.28, 40, 41 КЗпП України. Звільнення працівника з ініціативи роботодавця допускається лише за наявності визначених цими нормами закону умов і з додержанням установлених законодавством гарантій права на працю.

Спільним для всіх зазначених підстав звільнення є дотримання адміністрацією чи власником підприємства установлених законом обмежень на звільнення та порядку його проведення. До них, по-перше, належить обов'язок безумовного виконання правил ст.ст.43, 43' КЗпП України, згідно з якими розірвання трудового договору (за деяким винятком) допускається лише за попередньою згодою профспілкового органу, а також із дотриманням механізму одержання такої згоди й строку її реалізації.

На практиці часто виникають питання, який саме орган профспілки має давати згоду на звільнення працівника. П.15 постанови №9 від 06.11.92 р. Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» дано роз'яснення, що звільнення працівника погоджується з органом профспілки, яка утворена і діє на підприємстві (в установі, організації) і членом якої є працівник.

Оскільки у правозастосовчій практиці, попри це роз'яснення Верховного Суду України, мало місце неоднозначне застосування ст.43 КЗпП, рішенням Конституційного Суду України №14-РП/98 від 29.10.98р. було дано офіційне тлумачення поняття «професійна спілка, яка діє на підприємстві, в установі, організації» (яке вживається в абзаці 6 ст.43' КЗпП України). Згідно із тлумаченням, цим поняттям охоплюється будь-яка професійна спілка (профспілкова організація), яка відповідно до Конституції та законів України створена на підприємстві, в установі, організації на основі вільного вибору її членів з метою захисту їхніх трудових і соціально-економічних

прав та інтересів, незалежно від того, чи є така професійна спілка стороною в колективному договорі, угоді. Коли ж на підприємстві діє кілька профспілок, вони мають рівні права і є рівними перед законом. У такому разі питання про надання згоди на розірвання трудового договору з працівником з ініціативи роботодавця вирішує професійна спілка, що діє на підприємстві й членом якої є працівник, стосовно якого вирішується питання про звільнення. Якщо працівник є членом кількох профспілок, у разі його звільнення достатньо згоди профспілкового органу однієї з цих профспілок.

Правомочним у розумінні ст.43[1] КЗпП України є профспілковий орган підприємства, установи, організації. Що стосується профспілкових органів окремих підрозділів підприємства, установи (цехів, відділів тощо), то вони можуть вирішувати питання про дачу згоди на звільнення працівника з ініціативи власника лише в разі, якщо таке право їм делеговане профспілковим органом підприємства. Не суперечить вимогам закону і вирішення цього питання профспілковим органом в особі президії, оскільки вона правомочна здійснювати інші повноваження профспілкових органів.

Звільнення працівника без згоди профспілкового органу, згідно ст.43 КЗпП України, не позбавляє роботодавця чи суд, у провадженні якого знаходиться справа про поновлення на роботі, у процесі підготовки справи до розгляду запитати згоду профспілкового органу на звільнення працівника. Відмова профспілкового органу в згоді на звільнення є підставою для поновлення працівника на роботі.

Водночас не може бути визнана такою, що має юридичну силу згода профспілкового органу, якщо не буде додержано вимоги про участь у засіданні цього органу понад половини його членів, або згода давалася на прохання службової особи, яка не наділена правом прийняття на роботу та звільнення з роботи і при цьому не має відповідного доручення правомочної особи. Не має юридичного значення і згода профспілкового органу на звільнення працівника з інших підстав, ніж зазначено в поданні відповідної посадової особи, або з ініціативи самого профспілкового органу.

Принципово важливим, з огляду на законність процедури звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, є дотримання строку реалізації згоди профспілкового органу. Звільнення поза межами цього строку, вважаю, фактично є звільненням без згоди профспілкового органу, що повинно тягнути за собою передбачені законом наслідки, в тому числі й поновлення на роботі та виплати компенсації за час вимушеного прогулу. Але при цьому треба мати на увазі, що звільнення через втрату довір'я, а також за вчинення аморального проступку (п.п.2 та 3 ст.41 КЗпП України) не є заходом дисциплінарного стягнення (звільнення) і законодавство не встановлює певного строку, протягом якого працівника може бути звільнено.

Водночас у законодавстві про працю існують і випадки, коли згода на звільнення працівника з ініціативи роботодавця не вимагає згоди профспілкового органу (ст.43 КЗпП, Закон «Про боротьбу з корупцією» Закон «Про державну службу»).

Поряд із загальними вимогами щодо порядку звільнення працівника з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу законодавством передбачено й інші додаткові гарантії та особливості порядку звільнення окремих категорій працівників (народні депутати та депутати місцевих Рад, неповнолітні, вагітні жінки, працівники, обрані до складу профспілкових органів, тимчасово непрацездатні особи та особи, які перебувають у відпустці).

Враховуючи викладене, вважаю за доцільне висловити ряд пропозицій стосовно удосконалення діючого законодавства України про працю, що регламентує порядок та умови (процедуру) звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

По-перше, – необхідно шляхом нормативного закріплення в «Загальних положеннях» нового Трудового кодексу України визначити поняття термінів «припинення», «розірвання» трудового договору та «звільнення» працівника. Це впорядкує нормативну лексику і буде сприяти «прозорості» правових приписів, що містяться в Кодексі, у процесі правозастосовчої практики та їх тлумачення.

По-друге, – треба змінити редакцію ст.43[1] КЗпП України та врахувати це при розробці норм у новому Кодексі, а саме – потрібно нормативно визначитися стосовно тлумачення поняття, яке вживається в абзаці 6 ст.43[1] КЗпП України – «професійна спілка, яка діє на підприємстві, в установі, організації».

Вважаємо, що цей абзац вищезгаданої статті можна було б викласти у такому вигляді: «звільнення працівника, який не є членом профспілки, яка відповідно до законодавства створена на підприємстві, в установі, організації на основі вільного вибору її членів з метою захисту їхніх трудових і соціально-економічних прав та інтересів, незалежно від того, чи є така професійна спілка стороною в колективному договорі, угоді. У випадку, коли в організації діє кілька профспілок, питання про надання згоди на розірвання трудового договору з працівником з ініціативи роботодавця вирішує професійна спілка, що діє на підприємстві і членом якої є цей працівник. Якщо працівник є членом кількох профспілок – згоду на його звільнення надає профспілковий орган однієї з цих профспілок, до якої звернувся власник або уповноважений ним орган».

По-третє, – у відповідних нормах нового Трудового кодексу доцільно було б нормативно зазначити, що звільнення відповідних категорій працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у зв'язку з «втратою довір'я», а також за вчинення «аморального проступку» не є дисциплінарним звільненням і законодавство про працю не встановлює пев-

ного строку, протягом якого працівника може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності, в тому числі і звільнено з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

По-четверте, – у випадках, коли стосовно процедури звільнення працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в Кодексі буде закріплено переліки, які за своїм змістом не є вичерпними, – необхідно зазначити при наймі, – максимально настільки це можливо, законодавчі акти, де ці випадки закріплені, або категорії працівників, на яких вони розповсюджуються. По мірі прийняття нових нормативних актів – своєчасно поповнювати цей перелік. Це, на мою думку, є гарантією прав працівників (особливо у випадках, коли згода профкому на звільнення не потрібна та ін.) і спростить правозастосовчу практику. Адже без перебільшення можна сказати, що трудові спори, що виникають у зв'язку з припиненням трудового договору за ініціативою роботодавця, становлять значну частину загальної кількості спорів, які вирішують суди.

Отже, нинішній стан правового регулювання трудових відносин потребує «критичного переосмислення не тільки норм, але і всіх інститутів трудового права з метою їх відповідності новим потребам суспільного і економічного розвитку країни» [4, с.27]. Удосконалення порядку та умов припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу забезпечить захист одного з найважливіших соціальних прав громадян — права на працю і сприяє додержанню законності в трудових відносинах. А тому серйозний теоретичний аналіз у цьому напрямі є одним із чинників удосконалення чинного законодавства та розробки нового Трудового кодексу України.

Список літератури:

1. Опришко В. Конституція – фундаментальна основа подальшого розвитку законодавства і правової системи // Право України. 1996. №9. 2. Гоц В.Я. Співвідношення централізованого і договірного регулювання умов праці в ринковій економіці // Вісник Університету внутрішніх справ. 1997. Вип.2; Пилипенко П. Окремі зауваження до проекту Кодексу України про працю // Право України. 1996. №9; Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавство України // Право України. 1999. №6; Хуторян Н.М. Новий Кодекс України про працю // Концепція розвитку законодавства України: Матеріали наук.-практ. конф. К., 1996. 3. Венедиктов В.С. Правовые вопросы возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. Х., 1996. 4. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины. (Общая часть) / Учебное пособие. Х., 1994.

Надійшла до редколегії 15.05.2000