

УДК 349.2

*Грובהва А. А.,
Президент компанії ТОВ «Юридична планета»*

РОЗГЛЯД ТРУДОВИХ СПОРІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ З РОЗІРВАННЯМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ

У статті розглянуто трудові спори, які пов'язані з розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця, визначено та охарактеризовано причини, які зумовлюють такі спори та проаналізовано судову практику щодо їх розгляду.

Ключові слова: розгляд трудових спорів, трудовий договір, роботодавець.

Реалії сьогодення свідчать про значні недоліки в галузі трудового права, адже, вступаючи у трудові правовідносини та укладаючи договір між собою, як роботодавець, так і працівник наділяються значним обсягом взаємних прав та обов'язків, а також можливістю в будь-який час припинити ці відносини та розірвати трудовий договір, що на даний час є не до кінця врегульованим.

Як правило, працівники добровільно виконують покладені на них трудові обов'язки, самостійно виконують надані їм суб'єктивні права. Але не завжди реалізація правових норм та існування трудових відносин залежить від волі працівника. Законодавством передбачається також можливість припинення трудового договору по ініціативі роботодавця, що призводить до непорозумінь та спорів з цього приводу. На практиці трапляються випадки, коли при продовженні трудових відносин трудові інтереси роботодавця і працівника не співпадають.

Якщо роботодавець з певних причин вважає, що працівник тим чи іншим способом шкодить виробництву, гальмує його розвиток та псує майно, то він намагається звільнити такого працівника. Так як працівник має право вільно вирішувати питання щодо припинення договору за власною ініціативою, то розірвати договір за ініціативою роботодавця можливо лише на підставах встановлених чинним законодавством [1, с. 473]. Але часто на практиці трапляються випадки, коли роботодавець, зловживаючи своїми правами, незаконно звільняє працівника, при цьому порушуючи норми трудового законодавства. Таким чином, необхідно дослідити окремі ситуації незаконного звільнення та особливості вирішення трудових спорів про поновлення на роботі, пов'язаних з розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця.

Метою статті є розгляд трудових спорів, пов'язаних з розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця, визначення та характеристика причин, що зумовлюють їх виникнення та узагальнення судової практики щодо розгляду таких спорів. Для досягнення визначеної мети необхідно вирішити такі завдання: визначити причини, що зумовлюють виникнення трудових спорів,

пов'язаних з розірванням трудового договору; охарактеризувати кожну з них; зробити аналіз судової практики щодо розгляду таких спорів.

Розпочнемо наше дослідження з вивчення такого питання, як розірвання трудового договору внаслідок ліквідації організації або припинення діяльності власником підприємства.

Так, рішення про ліквідацію підприємства, тобто коли юридична особа припиняє свою діяльність і не має права перейти у власність до інших осіб, призводить до звільнення працівників за п.1 ст. 40 КЗпП. Відповідно до Постанови Пленуму Верховного Суду України від 17 березня 2004 відомо, що обставиною, яка має значення для правильного вирішення позовів про поновлення на роботі осіб, з якими було розірвано трудовий договір у зв'язку з ліквідацією організації (п.1 ст.40 КЗпП), є обов'язок довести відповідачеві про дійсне припинення діяльності організації [2, с. 259].

Для прикладу, розглянемо випадок із судової практики. Так, до Вінницького окружного адміністративного суду звернувся позивач з адміністративним позовом до Державної екологічної інспекції у Вінницькій області про скасування наказу та поновлення на роботі. Позовні вимоги мотивував тим, що згідно вимог чинного законодавства територіальні органи Державної екологічної інспекції є правонаступниками прав та обов'язків відповідних державних екологічних інспекцій як спеціальних підрозділів Міністерства охорони навколишнього природного середовища. Позивач зазначає, що наказом Державної екологічної інспекції у Вінницькій області його звільнено з посади головного спеціаліста відділу екологічного контролю за використанням і охороною земель та надр, державного інспектора з охорони навколишнього природного середовища. Дане рішення вмотивоване фактом ліквідації Державної екологічної інспекції у Вінницькій області. При цьому, відповідачем не надано переважного права щодо залишення на роботі позивача, у зв'язку з чим останній просить суд поновити його, на займаній до звільнення посаді, в Державній екологічній інспекції у Вінницькій області.

В ході розгляду справи суд приходить до висновку, що у задоволенні адміністративного позову відмовити. Не погоджуючись з цим, позивач звертається з скаргою до апеляційного суду, в ході розгляду якої колегія суддів вважає, що апеляційну скаргу необхідно залишити без задоволення, а постанову суду першої інстанції - без змін, мотивуючи тим, що позивач належним чином був повідомлений про ліквідацію відповідно до п. 1 ст. 40, 49-2 КЗпП України. При цьому, позивачем не надано доказів, що він звертався до відповідачів про звільнення його з роботи з інших підстав та про прийняття на роботу, в тому числі шляхом надіслання заяви засобами поштового зв'язку. За таких обставин, колегія суддів погоджується із висновком суду першої інстанції, що у голови ліквідаційної комісії відповідача не було законних підстав для звільнення позивача через інші підстави ніж ті, які зазначені у наказі.

Таким чином, процедуру звільнення позивача проведено відповідно до вимог трудового законодавства.

Звернемо увагу, що дуже важливо чітко розрізняти поняття «ліквідація» та «реорганізація». Ліквідованою вважається юридична особа, якщо вона припиняє свою діяльність, а реорганізація є причиною розірвання трудового договору, якщо сам працівник не бажає продовжувати трудові відносини з роботодавцем після проведення реорганізації. Тому, небажання працювати працівника у випадку реорганізації підприємства може бути підставою для припинення трудового договору. Але у разі припинення діяльності юридичної особи через реорганізацію, що не призвело до скорочення чисельності працівників, суд визнає таку підставу звільнення незаконною.

Також розірвання трудового договору відбувається за правилами, які було встановлено для випадків ліквідації організації по причині припинення діяльності філії чи будь-якого відокремленого структурного підрозділу організації, що розташовані в іншій місцевості. Слід зауважити, що це правило діє лише на структурні підрозділи, які знаходяться в іншій місцевості і підлягають ліквідації.

Наразі варто розглянути припинення трудового договору у разі виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що підтверджується результатами атестації або медичним висновком.

Як відомо, атестація проводиться в порядку, передбаченому законодавством. Працівник, який займає посаду або здійснює трудову діяльність, яка не відповідає його кваліфікації, що підтвердилось результатами такої атестації, підлягає звільненню. Якщо ж не було проведено атестацію чи вона була підтверджена атестаційною комісією, що свідчить про відповідність займання посади працівником, то трудовий договір не може припинитися за наявності такої підстави. Висновок атестаційної комісії оцінюється разом з іншими доказами у справі про ділові якості працівника.

Керівником підприємства встановлюються термін і порядок проведення атестації, а не пізніше ніж за тридцять днів до її початку або в строки, що затверджені в положенні про атестацію даного підприємства, мають бути попереджені і самі працівники. Звільнення працівника, який є членом профспілки, можливо тільки з урахуванням мотивованої думки виборного профспілкового органу даної організації [3, с. 401].

Щодо стану здоров'я, то з приводу цього пропонуємо розглянути випадок із практики. Так, позивач звернувся до Шевченківського районного суду м. Києва з позовом до КП «Київпастрас» про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. Позовні вимоги мотивував, тим, що висновком МСЕК її визнано інвалідом 3 групи і за станом здоров'я їй рекомендована легка праця з обмеженим підняттям вантажів та ходьби, про що вона повідомила адміністрацію трамвайного депо, але отримала відповідь про те, що в депо немає роботи, яку вона могла б виконувати за станом здоров'я та наказом її було звільнено на підставі п. 2 ст. 40 КЗпП України у зв'язку з

невідповідністю виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я. Тому своє звільнення вважає незаконним.

В ході розгляду справи суд задовольнив вимоги позивачки та прийняв рішення про поновлення її на роботі на посаді кондуктора [4]. Отже, з аналізу викладеного бачимо, що у разі, якщо працівник не в змозі належно виконувати роботу через стан здоров'я, що підтверджується висновком МСЕК, то роботодавець зобов'язаний перевести його на легшу роботу, дозволену йому за станом здоров'я.

В продовження варто зазначити, що відповідно до ст. 139, 141 КЗпП України законодавство не тільки зобов'язує працівників працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, додержуватись трудової і технічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір, а й покладає обов'язок на роботодавця правильно організовувати роботу працівників, створювати умови для підвищення продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, дотримуватися законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитись до потреб і прохань працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту [5, с. 243]. Отже, трудова дисципліна — це сукупність правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок і встановлюють трудові права та обов'язки сторін трудового договору, а також заохочення за успіхи в роботі та відповідальність за умисне невиконання трудових обов'язків.

За законодавством, звільнення працівника має місце, коли працівник постійно, без поважних причин порушує трудову дисципліну та умови трудового договору, не належним чином виконує свої обов'язки, неодноразово вчиняє протиправні дії, має за весь період своєї діяльності не одне дисциплінарне стягнення, а на момент повторного порушення воно не було ні знято, ні погашено.

Як показує судова практика, у разі порушення працівником трудової дисципліни, він може бути звільнений з таких підстав як: 1) прогул, під яким вважається відсутність працівника на роботі протягом трьох годин підряд чи в сукупності на протязі робочого дня; 2) поява працівника в стані алкогольного, наркотичного або іншого токсичного сп'яніння на робочому місці або на території підприємства, де він зобов'язаний виконувати трудову діяльність [6, с. 50].

До вказаних причин також варто віднести: розголошення працівником відомої йому через виконання трудових обов'язків державної, комерційної, службової та іншої таємниці, що охороняється законом, а також розголошення особистих даних іншого працівника [6, с. 52]; наявність розкрадання, розтрати, навмисного знищення чи пошкодження чужого майна за місцем роботи, що було встановлено органом, уповноваженим розглядати справи про адміністративні правопорушення за вироком або постановою суду [6, с. 106]; порушення працівником правил безпеки на підприємстві або інструкцій з охорони праці, що

розробляється комісією з охорони праці або уповноваженим органом з охорони праці, що потягло за собою тяжкі наслідки (нещасний випадок, аварію, катастрофу) або створення загрози виникнення таких наслідків [6, с.107-108].

Дуже важливими і, на нашу думку, цікавими є особливості розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця з окремими категоріями працівників. Розглянемо детальніше декілька з них.

Перш за все, нас зацікавила та категорія працівників, які мають справу з грошовими або товарними цінностями (прийом, зберігання, транспортування, розподіл певних коштів). Якщо працівник цієї категорії вчинить винні дії, через що втратить довіру до себе, то роботодавець має право розірвати з таким працівником трудовий договір.

Але з цієї причини правомірно звільнені можуть бути тільки ті працівники, які мають справу з грошовими або товарними цінностями. Це можуть бути: робітники банку, магазинів, завідувачі різних призначень складів та інші категорії працівників. Навіть якщо не було укладено письмового договору про повну матеріальну відповідальність, то звільнення особи все рівно можливе. Проте працівника не можна звільняти по цій причині, якщо він не має справи з грошовими та товарними цінностями.

Також звільнення є правомірним у разі втрати довіри роботодавця до працівника, який вчинив винні дії. До таких дій можна віднести: недотримання правил зберігання матеріальних цінностей, недоврахування зароблених коштів, обмірювання, обважування покупців і т.д. [7, с. 92]. Але, щоб довести такі винні дії працівника і втрати до нього довіри, роботодавець повинен зібрати вагомні докази, що засвідчать провину такого працівника. Це можуть бути документально завірені ревізії, інвентаризації, контрольні закупівлі та ін. Також роботодавець вправі звільнити працівника, який чинить корисливі правопорушення, що передбачені законодавством з причини втрати довіри, навіть коли ці порушення не стосуються трудової діяльності працівника. Також керівник може звільнити працівника з цієї причини як за багаторазові, так і за одне грубе правопорушення, що є наслідком втрати довіри до нього.

Отже, враховуючи п. 2 статті 41 КЗпП України, варто сказати, що роботодавцю для звільнення працівника необхідно враховувати причетність працівника до кола осіб, які можуть бути звільнені у зв'язку із втратою до них довіри, чи є в діях (бездіяльності) працівника вина, а також зважати на те, що обов'язок доведення вини працівника лежить на керівникові, а таке звільнення не є дисциплінарним стягненням. Також працівникові не мають права відмовити у поданні позову до суду, навіть якщо його вимога може бути розглянута в досудовому порядку, що передбачений законодавством. Тому, в такому випадку, працівникові корисно та вигідно знати всі свої права у сфері трудового законодавства [8, с. 172].

Наступною категорією працівників є особи, які виконують виховні функції, особливості розірвання трудового договору з ними, пов'язане з вчиненням аморального проступку, що є несумісним з продовженням такої

діяльності. До працівників, які виконують виховні функції належать: працівники навчальних закладів (вищих і середніх) та вихователів закладів дошкільної підготовки.

Так, припиненням їх діяльності, а в подальшому і звільнення з роботи можуть спричинити вчинки, які відносяться до аморальних. Але чіткого та повного визначення як «аморальний проступок» наше законодавство не має, тому визначимо цей термін у такому контексті – це вчинок, що не відповідає нормам суспільної моралі і несе суттєвий вплив на виховну функцію працівника. До вчинків, що називаються аморальними можна віднести: перебування на робочому місці в стані алкогольного чи інших видів сп'яніння, примушування неповнолітніх до неправомірних дій та ін..

Зауважимо на тому, що поняття «аморальності» є доволі специфічною категорією. І відповідь на питання, що є «добре», а що «погано», залежить і від розуміння цієї категорії конкретною особою. З огляду на це, вважаємо за доцільне у п.3 ст.41 Кодексу зазначити не про «аморальний проступок», а про протиправний [9, с. 142].

Отже, перш за все, прогул чи поява на роботі в стані алкогольного, наркотичного та іншого токсичного сп'яніння можуть бути причинами для звільнення такого керівника. Чи допустив грубе порушення працівник з'ясовується в суді, де враховуються всі виняткові обставини по кожній справі. В такому випадку, роботодавець не лишається осторонь від доведення наявності такого грубого порушення з боку працівника.

Продовжуючи далі вивчення нашого питання, варто сказати, що роботодавець вправі припинити дію трудового договору при виникненні підстав для розірвання трудового договору, незважаючи на те, чи укладений він на невизначений строк, чи на узгоджений термін обома сторонами договору. На жаль, закон не передбачає будь-яких додаткових чи окремих обмежень для дострокового розірвання трудового договору, що вкладався на певний термін. Але необхідно зазначити, що в трудовому договорі можуть встановлюватися певні обмеження на права та деякі вчинки роботодавця, що стосується звільнення працівника [10, с. 596].

При цьому, доцільно відмітити, що розірвання трудового договору на загальних підставах стимулює працівників дотримуватися дисципліни праці, своїх обов'язків та правил внутрішнього трудового розпорядку, а також виконувати всі завдання, що цілісно направлені на охорону праці, збереження прав та інтересів працівників. Додаткові підстави розірвання трудового договору, у свою чергу, надають гарантії виконання деяких особливих завдань, що супроводжуються найбільш високою соціально-значущою трудовою діяльністю працівників.

Отже, на основі викладеного, можемо зробити висновок, що найбільш розповсюдженими в юридичній практиці, не враховуючи, звичайно, звільнення працівника за власним бажанням, є випадок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, по причині яких і виникають найчастіше трудові спори.

В КЗпП України враховано всі причини і випадки такого виду припинення трудового договору, що є дуже важливим і необхідним для кожного пересічного громадянина нашої країни. А відповідно до статей 40 КЗпП України та 41 КЗпП чинного законодавства України, де вказані основні та додаткові підстави, за наявності яких працівник може бути звільнений по ініціативі роботодавця. Не враховуючи форми власності та вид діяльності підприємства, загальні підстави поширюються на всіх працівників цих підприємств, а для звільнення окремих категорій працівників застосовують додаткові підстави розірвання трудового договору.

Досліджуючи та аналізуючи трудові спори, що пов'язані з розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця зустрічаються випадки, коли деякі гарантії, що враховувалися раніше в КЗпП України, що в певних випадках не є передбачуваними для нашого сучасного темпу життя, тому з часом все більше і більше законодавство потребує удосконалення.

Таким чином, в більшості випадків розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця не залежать від його волі, а є наслідком певних обставин. Тому охорона прав роботодавця та працівника під час виникнення причин, що роблять неможливими подальші трудові відносини, спричиняє необхідність їх більш чіткої правової регламентації. Гармонійне поєднання волі та інтересів суб'єктів трудового договору – працівника та роботодавця – має певну складність та свою специфіку. Для їх забезпечення недостатньо тільки юридичних механізмів і процедур запобігання порушенням трудових прав, необхідна творча діяльність держави, спрямована на здійснення виваженої соціальної політики на основі розвитку економіки, підвищення матеріального рівня життя населення. При цьому, складністю чинного законодавства є багаточисельність та непогодженість його норм, термінологічні й змістовні недоліки правових понять, а іноді невміння сторонами трудового договору правильно застосовувати ці норми, спричиняють неоднозначність їх сприйняття та тлумачення, виникнення спорів та непорозумінь.

Література:

1. Академічний курс: Підручник / За ред. А. Ю, Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана.- К.: Видавництво А.С.К. - 2004. - 561 с.
2. Кодекс законів про працю з постатейними матеріалами: Навч. посіб. / За ред. В.М.Вакуленко, О.П.Товстенко.- К.: Юрінком Інтер, 2004.- 560с.
3. Невідповідність працівника посаді як підстава звільнення з ініціативи роботодавця.: Підручник. / За ред. І.А. Іонікова. - К.,2003.- 531 с.
4. Гуцалова К. Нам грошей не треба – роботу давай! Практика розгляду судами України справ про поновлення на роботі / К. Гуцалова // Юридичний журнал. – 2004. - № 4. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=1140>
5. Трудове право України: підручник / Ю.П.Дмитренко. — К.: ЮрінкомІнтер, 2009. — 624 с.

6. Подпалый А.А. Закони про працю / А.А. Подпалый. - К.: Сирин, 2005.– 205с.

7. Міжнародні стандарти праці у сфері звільнень з ініціативи роботодавця. Актуальні проблеми політики: Навч. посіб. / За ред. І.А. Іонікова.- Вип.13-14.- Одеса,2002. –689 с.

8. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 5-те вид., переробл. і допов. – К.: Знання, 2008. – 860 с.

9. Тищенко О.В. Правові проблеми укладення, зміни та припинення трудового договору з педагогічними працівниками середніх загальноосвітніх шкіл України: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О.В.Тищенко. – К., 2002. – 204 с.

10. Трудові спори: неврегульовані питання законодавства. Законодавство.: Підручник. / За ред. Бондарєв А.К. - М.: СПС «Гарант», 2009.- 735 с.

Грובהва А. А. Рассмотрение трудовых споров, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя

В статье рассмотрены трудовые споры, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, определены и охарактеризованы причины, обуславливающие такие споры и проанализирована судебная практика по их рассмотрению.

Ключевые слова: рассмотрение трудовых споров, трудовой договор, работодатель.

Grobova A. A. Consideration of employment disputes, relating to the termination of the employment contract by the employer

The article describes the disputes related to termination of the employment contract by the employer, defined and characterized reasons for such disputes and analyzed jurisprudence on their consideration.

Keywords: review of labor disputes, employment contract, the employer.