

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

БАБЕНКО Е.В.

**СУБ'ЄКТИВНІ ПРИЧИНИ ДЛЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН
З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ**

У статті розкривається зміст суб'єктивних причин, які слугують підставами для припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця. Аналізується сутність поняття «невідповідність займаній посаді». Робиться спроба проаналізувати таку підставу для припинення трудових правовідносин, як «аморальний проступок».

Ключові слова: припинення трудових правовідносин, суб'єктивні причини, невідповідність займаній посаді, аморальний проступок, посадова особа.

В статье раскрывается содержание субъективных причин, которые служат основанием для прекращения трудовых правоотношений по инициативе работодателя. Анализируется сущность понятия «несоответствие занимаемой должности». Делается попытка проанализировать такое основание для прекращения трудовых правоотношений, как «аморальный проступок».

Ключевые слова: прекращение трудовых правоотношений, субъективные причины, несоответствие занимаемой должности, аморальный проступок, должностное лицо.

The article discloses the content of subjective reasons that serve as a basis for terminating the employer-employee relations at the employer's initiative. The essence of concept "non-compliance with the position held" has been analyzed. The attempt to analyze such a reason of terminating the employer-employee relations as "immoral act" is reflected.

Key words: terminating the employer-employee relations, subjective reasons, non-compliance with the position held, immoral act, official.

Актуальність теми. Слід відзначити важливість питання про підстави припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця, оскільки в сучасних умовах в Україні цей момент є надзвичайно актуальним через нестабільність економіки і має своїм наслідком логічне бажання роботодавців зекономити шляхом припинення трудових правовідносин із найманими працівниками. Водночас означене припинення повинно відбуватися із дотриманням ряду умов та у певному визначеному порядку. Особливо ж необхідно підкреслити вичерпність підстав для припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця. Отже, варто констатувати, що норми, спрямовані на регулювання припинення такого зв'язку між сторонами трудового договору, займають важливе місце серед інших, внаслідок чого актуалізується питання дослідження, зокрема, підстав розірвання такої двосторонньої угоди.

Мета. Відтак, метою даного дослідження є теоретичне узагальнення щодо підстав припинення трудових правовідносин із ініціативи роботодавця, зокрема, щодо тих підстав, які можливо об'єднати у групу під назвою «суб'єктивні причини». Для досягнення поставленої мети передбачається проаналізувати відповідні норми трудового законодавства; здійснити огляд наукових підходів щодо спірних моментів врегулювання означених підстав.

Слід одразу ж відзначити, що проблематика підстав припинення трудових правовідносин, як і загалом процесу, порядку, умов, правового регулювання припинення трудових правовідно-

син в Україні, не є новою для української науки трудового права. Їй вже неодноразово приділяли увагу в своїх наукових роботах М.І. Іншин, О.М. Ярошенко, С.М. Прилипка, В.І. Щербина, О.В. Вишневецька та інші досвідчені науковці, а І.А. Іоннікова, С.М. Глазько, О.В. Прудивус, С.В. Селезень, В.Р. Шишлок розглядали відповідні аспекти піднятої проблем на рівні дисертаційних досліджень. Водночас, не применшуючи дійсно важливого внеску вказаних дослідників у її вирішення, все ж маємо констатувати, що відносно багатьох моментів вчені ще не досягли однастайності, і це, відповідно, зумовлює подальший пошук оптимальних варіантів ефективного правового регулювання припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця, що своєю чергою зумовлює необхідність наукових розвідок в означеному напрямку.

Виклад основного матеріалу. Підстави припинення трудового договору являють собою такі життєві обставини, що мають юридичне значення (юридичні факти), і за наявності яких законодавство допускає припинення трудового договору [1, с. 165]. Виходячи із загальних положень теорії права, необхідно зазначити, що юридичні факти поділяються на дії, тобто ті життєві обставини, що залежать від волі суб'єктів правовідносин, та події, які не зумовлюються їх волевиявленям. З урахуванням цього, а також виходячи зі змісту ст.ст. 40 і 41 КЗпП, слід дійти висновку, що такими підставами для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця виступають:

1. Дисциплінарний проступок (п. 3, п. 4, п. 7, п. 8 ст. 40, а також п. 1 ст. 41 КЗпП);
2. Об'єктивні причини, тобто ті життєві обставини, що не залежать від волевиявлення сторін трудового договору (п. 1, п. 6, п. 10 ст. 40 КЗпП, п. 4, п. 5 ст. 41 КЗпП);
3. Суб'єктивні причини, що перебувають у причинному зв'язку з волею працівника (п. 2, п. 5, п. 11 ст. 40 КЗпП та п. 1-1, п. 2, п. 3, ч. 2 ст. 41 КЗпП).

Говорячи про суб'єктивні причини, які зумовлюють кореляційний зв'язок зі звільненням працівника з ініціативи роботодавця, варто зауважити наступне. Згідно з п. 2 ст. 40 КЗпП, підставу розірвання трудового договору становить виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само відмова у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці [2]. Тобто з огляду на дану норму можна вказати на зосередження в одному положенні двох варіаційних підстав припинення трудових правовідносин.

У науковій літературі термін «невідповідність» означає об'єктивну нездатність працівника через недостатню кваліфікацію або за станом здоров'я належним чином виконувати доручену роботу [3, с. 183]. До того ж у разі, коли працівник не може реалізувати власну трудову функцію внаслідок нестворення власником або уповноваженим ним органом належних умов праці, така поведінка не може кваліфікуватися як невідповідність, а отже, не може бути підставою для звільнення.

Звертає на себе увагу позиція Н.К. Вапнярчук, згідно з якою причини невиконання працівником обов'язків, обумовлених трудовим договором, не залежать від його волі, тобто є об'єктивними, а отже не можуть бути поставлені йому в провину [4, с. 165]. Дане твердження хоч і видається обґрунтованим, але з точки зору запропонованих критеріїв диференціації підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця не може бути визнане правильним, адже в основу такої класифікації покладено зв'язок відповідних передумов для звільнення із самою особою (суб'єктом).

Окрім цього, під час характеристики п. 2 ст. 40 КЗпП необхідно зважати, що визначальне значення у такому разі мають докази об'єктивної неспроможності працівника виконувати доручену йому роботу. Приміром, атестація, систематичний брак виготовленої продукції є підтвердженням факту недостатньої кваліфікації особи. Як зазначає В.І. Щербина, нездатність працівника належним чином виконувати доручену роботу повинна виражатися в конкретних фактах невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків [5, с. 245]. Разом з тим джерелом доказів, за допомогою яких встановлюється неможливість продовження трудової діяльності працівником внаслідок стану здоров'я, передусім має слугувати медичний висновок. Зокрема, відповідно до ст. 69 Основ законодавства України про охорону здоров'я, під час проведення медичної експертизи з тимчасової втрати працездатності встановлюється факт необхідності надання листка непрацездатності чи іншого документа, що засвідчує тимчасову втрату працездатності у зв'язку з хворобою, травмою, вагітністю та пологами, доглядом за хворим членом сім'ї, хворою дитиною, карантинном, встановленим санітарно-епідеміологічною службою, протезуванням, санаторно-курортним лікуванням, визначаються необхідність і строки тимчасового переведення

працівника у зв'язку з хворобою на іншу роботу, приймається рішення про направлення на медико-соціальну експертну комісію для визначення наявності та ступеня стійкого розладу функцій організму, причини, часу настання і групи інвалідності [6].

Тобто, враховуючи зміст вищезазначеної норми, необхідно констатувати, що сама по собі наявність хронічного захворювання або інвалідності не може бути підставою для припинення трудових відносин, за винятком випадків, коли це істотно впливає на якість дорученої роботи. Саме невиконання встановлених норм виробітку або неналежна якість продукції вказує на об'єктивну невідповідність функціональному призначенню працівника, у зв'язку з чим здійснюється розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Підставою звільнення за з п. 5 ст. 40 КЗпП може бути винятково безперервна непрацездатність працівника понад чотири місяці [2]. По суті, під непрацездатністю слід розуміти неможливість виконання працівником обумовлених трудовим договором обов'язків внаслідок стану здоров'я. Наявність передумов для розірвання трудового договору за розглядуваною підставою підтверджується листком непрацездатності, порядок видачі якого затверджений Наказом Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян» від 13.11.2001 р. № 455 [7].

Окрім цього, законодавець у відповідних випадках не обмежується зазначеним у п. 5 ст. 40 КЗпП строком у чотири місяці. Зокрема, ст. 25 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» встановлено, що особам працездатного віку, в яких уперше виявлено захворювання на туберкульоз, або стався його рецидив, листок непрацездатності для проведення безперервного курсу лікування та оздоровлення може видаватися на строк до 10 місяців; за такими особами протягом цього строку зберігається місце роботи [8]. Тобто критерієм регламентації пролонгації строку, у межах якого зберігається дія трудового договору зазвичай виступає специфіка захворювання. Визначальним для звільнення у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю є виробнича необхідність [9], а також урахування з боку роботодавця факту саме безперервності нез'явлення на роботу, оскільки вихід на підприємство, установу, організацію хоча б на один день для виконання своєї трудової функції перериває перебіг зазначеного строку.

З огляду на п. 1-1 ст. 41 КЗпП як спеціальну норму, що визначає підстави для звільнення, та неправомірні дії керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або у розмірах, нижчих за встановлений законом розмір мінімальної заробітної плати, можна дійти висновку, що таке положення є своєрідною гарантією права на оплату праці, реалізація якого забезпечується у тому числі міжнародно-правовими нормами.

Так, відповідно до п. 4 Рекомендації МОП щодо захисту заробітної плати № 85, максимальні строки виплати заробітної плати мають забезпечувати таке становище, за якого заробітна плата виплачувалася б не рідше ніж два рази на місяць через проміжки часу, що не перевищують шістьнадцяти днів, для працівників з погодинним, поденним або потижневим обчисленням заробітної плати і не рідше ніж один раз на місяць для службовців, заробітну плату яких встановлено на основі місячного або річного обчислення [10]. Тобто розірвання трудового договору за розглядуваною підставою видається можливим тоді, коли особа порушує встановлений порядок виплати заробітної плати або виплачує її в розмірах, нижчих за розмір мінімальної заробітної плати.

Причому вина тут відіграє центральне значення, адже за її відсутності звільнення слід визнавати незаконним. Як зазначає Н.М. Вапнярчук, під виною необхідно розуміти виключно вольові дії, тобто ті, що залежать від волі та свідомості учасників і вчиняються ними добровільно; разом з тим не можна визнати протиправною поведінку суб'єкта, не контрольовану свідомістю, або вчинену у ситуації, що позбавляє людину вибору іншого варіанта поведінки [11, с. 172]. Тому, наприклад, у разі наявності перед підприємством заборгованості державного чи місцевого бюджетів не можна говорити про правомірну можливість застосування п. 1-1 ст. 41 КЗпП.

Слід зауважити, що згідно з п. 2 ст. 41 КЗпП підставу розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця становлять винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку власника або уповноваженого ним органу [2]. З огляду на дане положення необхідно зазначити наступне.

По-перше, чинне законодавство про працю не передбачає чіткого переліку осіб, на яких поширюється дія означеної спеціальної норми. У зв'язку з цим для встановлення факту «безпосереднього обслуговування грошових, товарних або культурних цінностей працівником» роботодавцеві необхідно звертатися до тарифно-кваліфікаційних довідників або інших локальних нормативних актів, якими може бути закріплено окреслений обов'язок особи.

По-друге, при звільненні працівника у зв'язку із втратою довіри не має значення форма вини (умисел або необережність) [12, с. 19–20], однак, враховуючи сформовану судову практику, варто констатувати, що зазвичай дії, що дають підставу розірвати трудовий договір за даним пунктом, зумовлюються саме корисливим мотивом, що вказує на усвідомлення особою вчинення відповідного діяння та бажання настання певних наслідків. Тобто неналежне виконання трудових обов'язків внаслідок халатного ставлення до них, порушення порядку зберігання матеріальних цінностей тощо можуть бути кваліфіковані роботодавцем як дії, що дають підстави для втрати довіри, стаючи передумовою для звільнення самої особи.

З огляду на п. 3 ст. 41 КЗпП вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи, являє собою додаткову підставу для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця [2]. Поняття «працівник, який виконує виховні функції» охоплює лише тих працівників, що займаються виховною діяльністю, наприклад, вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи, соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів [13].

Однак стосовно визначення сутності дефініції «аморальний проступок» варто зазначити, що це поняття належить до категорії оціночних, зміст яких встановлюється, виходячи з фактичних обставин справи. З одного боку, така позиція видається доцільною, адже законодавець не може передбачити низку діянь, що можуть розцінюватися як «аморальний проступок», внаслідок варіативності поведінки такого учасника трудових правовідносин як працівник. З іншого боку, відсутність вичерпного переліку означених діянь призводить до невиправданого розширювального тлумачення останніх правозастосувачем, що здебільшого стає причиною незаконного звільнення працівника з роботи.

Варто наголосити, що передбачені ст. 41 КЗпП додаткові підстави розірвання трудового договору, зокрема вказані в п. 2 та 3, не слід вважати заходом дисциплінарного стягнення і, відповідно, застосовувати вимоги ст. 148, 149 КЗпП про строк та порядок застосування стягнень за вчинення цих діянь, на чому наголошує Пленум Верховного суду України. Такий підхід зумовлений специфікою діянь, передбачених ст. 41 (п. 2 та 3). Зокрема, встановлення шестимісячного строку для можливості застосування стягнення за вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку не є доречним, оскільки природа такого порушення не завжди дозволяє виявити його в межах такого строку, а також визначити момент його вчинення. Хоча вказані в цій статті діяння за своєю правовою природою є дисциплінарними проступками, оскільки відповідають усім властивостям підстави дисциплінарної відповідальності.

Останньою підставою розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, яка за своєю правовою природою є додатковою, являється повторне порушення посадовою особою вимог законодавства у сфері ліцензування, з питань видачі документів дозвільного характеру або у сфері надання адміністративних послуг, передбачених статтями 166-10, 166-12, 188-44 Кодексу України про адміністративні правопорушення (ч. 2 ст. 41 КЗпП) [2]. Дана норма є бланкетною, а отже, для з'ясування змісту самої підстави необхідно звернутися, принаймні, до кількох нормативно-правових актів. Так, Законом України «Про ліцензування видів господарської діяльності» безпосередньо зазначається перелік видів господарської діяльності, що підлягають ліцензуванню (ст. 7) [14]. Натомість Кодекс України про адміністративні правопорушення визначає форми порушення посадовою особою вимог законодавства з питань видачі документів дозвільного характеру, а також порушення законодавства у сфері ліцензування [15], за наявності яких може йтися про припинення трудових правовідносин.

Водночас застосування роботодавцем розглядуваної підстави може відбуватися лише щодо посадової особи, оскільки саме вона виступає суб'єктом звільнення у такому разі; при цьому розірвання трудового договору може провадитися виключно у разі вчинення зазначеним працівником відповідного адміністративного проступку повторно.

Висновки. Диференціюючи підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на загальні та додаткові, законодавець фактично підкреслив важливість функціонального призначення окремих категорій працівників порівняно з іншими. Водночас своєрідною юридичною гарантією реалізації права на працю виступає регламентація вичерпного переліку підстав припинення трудових правовідносин з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, оскільки у такому разі не може йтися про необмежені дискреційні повноваження роботодавця під час вирішення питання про звільнення особи з роботи.

Список використаних джерел:

1. Венедіктов С.В. Юридичний факт як підстава виникнення трудового правовідношення: історія розвитку, визначення, класифікація / С.В. Венедіктов. Форум права. 2012. № 1. С. 158–165.
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>.
3. Кравченко І.М. Невідповідність працівника займаній посаді чи виконуваній роботі як необхідна підстава для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Форум права. 2013. № 4. С. 178–183.
4. Вапнярчук Н.К. До питання про розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця (п. 2 ст. 40 КЗпП України). Вісник Академії правових наук України. 2012. № 2 (69). С. 159–166.
5. Щербина В.І. Трудове право України: підручник. К.: Істина, 2008. 384 с.
6. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19.11.1992 № 2801-XII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>.
7. Інструкція про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян: Наказ МОЗ України від 13 листопада 2001 року N 455. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>.
8. Про захист населення від інфекційних хвороб: Закон України від від 06.04.2000 № 1645-III. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>.
9. Прилипко С.М. Трудове право: посіб. для підгот. до держ. іспиту / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. 3-тє вид., переробл. і допов. Х.: Право, 2017. 194 с.
10. Рекомендація МОП № 85 щодо захисту заробітної плати: Міжнародна організація праці від 01.07.1949. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_228.
11. Вапнярчук Н.М. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності державних службовців. Актуальні проблеми держави і права. 2011. Вип. 57. С. 169–174.
12. Приходько В. Звільнення у зв'язку із втратою довіри: білі плями у законодавстві. Праця і Закон. 2012. № 2. С. 18–20.
13. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. №9. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
14. Про ліцензування видів господарської діяльності: Закон України від 02.03.2015 № 222-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>.
15. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 № 8073-X. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>.