

ГАРАНТІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ПРИ ПРИПИНЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ

Зважаючи на дію принципів свободи праці та заборони примусової праці, закріплених ст. 43 Конституції України [1], сутність гарантій реалізації права громадян на працю при припиненні з ними трудових правовідносин полягає в тому, що будь-який працівник вправі припинити трудові правовідносини у відповідних випадках і при цьому йому має бути гарантовано й забезпечено право на працю. У визначених законодавством випадках, припинення трудового договору можливе також за ініціативою роботодавця як сторони трудового договору, або суб'єктів, які не є стороною трудового договору.

Як зазначається в літературі, припинення трудових правовідносин має свої особливості в умовах розвитку ринкових відносин. Досить часто це виявляється в тому, що роботодавець намагається здійснити звільнення працівників без надання їм відповідних гарантій, передбачених чинним трудовим законодавством. Наприклад, створення роботодавцем таких психологічних умов, що унеможливають подальшу працю працівників. Довести таку несправедливість у судовому порядку працівникові буде досить важко, а іноді майже неможливо, а отже, це призведе до подання ними заяви про звільнення за власним бажанням, чим роботодавець досягне своєї мети [2, с. 247].

Також КЗпП України (ст. 36) передбачає низку гарантій, які унеможливають припинення дії трудового договору: а) зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації не припиняє дії трудового договору; б) у разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується; в) припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 частини першої ст. 40 КЗпП) [3, с. 265-266]. Щоправда, новелою трудового законодавства в частині припинення трудового договору є відкликання повноважень посадової особи як додаткова підстава припинення трудового договору (п. 5 частини першої ст. 41 КЗпП). Однак гарантією права на працю таких осіб є вихідна допомога у розмірі не менше шестимісячного середнього заробітку (ст. 44 КЗпП).

З метою забезпечення прав суб'єктів при припиненні з ними трудових правовідносин обов'язково слід враховувати, до якої категорії належить даний працівник, оскільки залежно від цього диференціюються й гарантії його права на працю, що відповідають принципу поєднання єдності та диференціації у правовому регулюванні трудових відносин. Адаже для окремих категорій осіб, які потребують більшого захисту з боку держави, законодавством передбачено спеціальні гарантії, для інших діють загальні засади й гарантії права на працю при припиненні трудових правовідносин.

Гарантії реалізації права на працю містить інститут переважного права залишення на роботі у випадку вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. КЗпП України у ст. 42 закріплює, що при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається визначеним законодавством категоріям працівників [4].

З метою посилення юридичних гарантій окремим категоріям працівників при припиненні трудового договору пропонуємо частину третю ст. 42 Кодексу законів про працю України доповнити пунктом 10 у наступній редакції: «10) працівникам, які мають інвалідність, працівникам на утриманні яких перебуває інвалід першої або другої групи, дитина-інвалід, інвалід з дитинства». Відповідні зміни мають бути враховані у проекті ТК.

Згідно з КЗпП України (ст. 42-1) працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених п. 1 статті 40 цього Кодексу (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо роботодавець проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації. Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу надається особам, зазначеним у ст. 42 КЗпП України, та в інших випадках, передбачених колективним договором. Умови відновлення соціально-побутових пільг, які працівники мали до вивільнення, визначаються колективним договором.

Юридичні гарантії реалізації особою права на працю на етапі припинення трудового договору можна класифікувати за ознакою особливостей правового статусу працівника, зумовлених віком, статтю, материнством, характером виконуваної роботи тощо. Вважаємо, що критерієм класифікації юридичних гарантій реалізації права на працю на етапі припинення трудового договору може бути ознака ініціатора припинення трудового договору. Оскільки трудовий договір може бути припинено за ініціативою працівника, роботодавця, третіх осіб, або з незалежних від волі будь-якої сторони подій, то можна визначити і відповідні види юридичних гарантій права на працю.

Особливою категорією працівників, яка потребує підвищеного захисту й гарантування своїх прав, є неповнолітні. Придільення їм окремої уваги зумовлюється віковими особливостями таких осіб. Окрім гарантування їм прав при прийнятті на роботу й безпосередньому здійсненні трудової діяльності, цій категорії працівників необхідне й забезпечення дотримання їх прав при припиненні трудових правовідносин. Вони не настільки досвідчені, аби забезпечити й відновити свої порушені права в разі звільнення незаконного або з порушенням законодавства.

Припинити трудові правовідносини з неповнолітнім працівником можливо за наявності сукупності певних умов і підстав. Умовою виступає волевиявлення однієї зі сторін або інших осіб на припинення трудових правовідносин. Підставою є чітко визначені законом обставини, за яких останні можуть бути припинені. Винятковість випадків звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 ст. 40 КЗпП України, має встановлюватися районною (міською) службою у справах дітей, яка дає згоду на звільнення неповнолітнього. Як суб'єкт, який не заінтересований у залишенні певних працівників на роботі, і як суб'єкт, створений для забезпечення прав дітей, ця служба найбільш об'єктивно може оцінити винятковість того чи іншого випадку.

Варто також звернути увагу, що згідно з положеннями ст. 199 КЗпП України, трудовий договір з неповнолітнім, як безстроковий, так і строковий, може бути припинений на вимогу батьків, усиновителів і піклувальників неповнолітнього, а також державних органів та службових осіб, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.

Чинним законодавством встановлені гарантії права на працю для державних службовців при припиненні трудових відносин з ними. Службово-трудова діяльність цих суб'єктів більше ніж усі інші трудові відносини потребує забезпечення стабільності,

адже до державних службовців висуваються підвищені вимоги щодо професіоналізму й відповідальності. Ці працівники забезпечують виконання функцій держави, а значить, є одним з основних елементів її існування. Тому на сьогодні досить важливим завданням щодо стабілізації відносин у сфері державної служби залишається встановлення високого рівня правової регламентації як проходження останньої, так і припинення трудових правовідносин із державними службовцями.

Окремим інститутом захисту трудових прав є захист прав жінок, а забезпечення гарантій трудових прав жінок при припиненні із ними трудових відносин є особливо актуальним. Жінки потребують додаткових гарантій як при здійсненні трудової діяльності, так і при припиненні трудових правовідносин. Тому, згідно з частиною третьою статті 184 КЗпП, звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, а у випадках, передбачених законодавством, – до шести років, одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Важливо зазначити, що обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Не менш важливою соціальною проблемою є створення умов для соціальної реабілітації осіб з інвалідністю. Зважаючи на реальну важливість його юридичного закріплення й активізацію роботи по забезпеченню всебічної й ефективної участі інвалідів в економічному, соціальному, культурному й політичному житті, Генеральна Асамблея ООН у грудні 2006 р. прийняла Конвенцію про права осіб з інвалідністю, яка передбачила основні стандарти забезпечення й захисту прав і свобод людей з інвалідністю. Згідно із цими стандартами такі люди повинні бути повноправно включені в загальний соціальний процес. При цьому в центрі уваги знаходиться вже не інвалідність, а сама людина з інвалідністю, яка має бути здатна (наскільки це можливо) самостійно жити в суспільстві. Національним законодавством передбачено низку гарантій щодо реалізації права на працю особами з інвалідністю, пов'язаних з недопущенням дискримінації та відповідних позитивних дій. Так, наприклад, згідно з положеннями частини 3 статті 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я інвалідів [5].

Особливої уваги потребує питання захисту права на працю при припиненні трудового договору з ініціативи роботодавця. Законодавством України передбачено низку юридичних гарантій права на працю на цьому етапі. Такими гарантіями є: 1) звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 ст. 40 КЗпП України допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу; 2) не допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за п. 5 ст. 40 КЗпП України); 3) не допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період перебування у відпустці (крім повної ліквідації підприємства, установи, організації); 4) при припиненні трудового договору з підстав, зазначених у п. 6 ст. 36, п.п. 1, 2, 6 ст. 40 КЗпП України, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі

призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (п. 3 ст. 36) – у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору (ст.ст. 38 і 39) – у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку (ст. 44 КЗпП України); 5) роботодавець зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок (ст. 116 КЗпП України); 6) у разі звільнення працівника з ініціативи роботодавця, останній зобов'язаний також у день звільнення видати копію наказу про звільнення з роботи (ст. 47 КЗпП України) [3, с. 267–270].

Отримання роботодавцем згоди профспілки на розірвання трудового договору з працівником, у передбачених законодавством випадках, також є юридичною гарантією реалізації особою права на працю, оскільки таке отримання є також нормативне закріпленням.

Керуючись змістом ст. 36 Конституції України, ст. 43 КЗпП України, ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», (до речі, аналогічні положення передбачені книгою другого глави 7 проекту ТК) до порядку звільнення з роботи, окрім інших фактів, належить участь виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у сприянні збереження роботи і надання згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом діючої на підприємстві, в установі, організації профспілки, у випадках, передбачених законом. Професор О. І. Процевський розглядає не тільки факт надання згоди чи відмови у наданні згоди виборним профспілковим органом, а його участь у справах, які передують розірванню трудового договору, що дуже важливо для реалізації такої гарантії права на працю як сприяння у збереженні роботи [6, с. 8].

Аналіз правового регулювання гарантій трудових прав окремих категорій працівників при припиненні службово-трудових відносин свідчить про досить суперечливий підхід законодавця до непорушності юридичних гарантій права на працю. Сучасний стан українського законодавства відзначається динамічними змінами, зумовленими активними політично-правовими процесами. Нововведення стосуються різних сфер суспільного життя, однак такі зміни покликані забезпечити правове підґрунтя для виконання комплексних завдань: впровадження антикорупційної політики, підтримки євроінтеграційних процесів, очищення влади. Зазначені зміни стосуються, звичайно, і сфери соціально-трудова відносин, через які реалізується соціально-економічна політика держави. Разом з тим, виконуючи поставлені завдання, важливо зберігати баланс інтересів держави та громадянина, роботодавця та працівника тощо. Особливо актуальним у цьому аспекті, на нашу думку, є не лише дотримання встановлених соціально-трудова прав-гарантій, не лише їх збереження, а й посилення, що відповідатиме стратегічним цілям нашої держави на шляху до більш глибокої європейської інтеграції [7, с. 150–152].

Зазначимо, що проект ТК містить низку новел правового регулювання юридичних гарантій права на працю на етапі припинення трудового договору. Водночас, не виправдано диспозитивними, на нашу думку, є положення статті 310 проекту ТК про те, що строки та форма попередження працівника про розірвання трудового договору із роботодавцем-фізичною особою, умови і розміри виплати вихідної допомоги та інших компенсаційних виплат визначаються трудовим договором. І лише у разі відсутності відповідної домовленості застосовуються норми цього Кодексу. Можливо і є раціональним та доцільним запровадження спеціального правового регулювання відносин між працівником і фізичною особою-роботодавцем щодо припинення трудового договору, але довільним його робити небезпечно. Тому пропонуємо модернізувати положення чинного правового регулювання укладення, виконання та припинення таких

трудових договорів, запровадивши спеціальні норми, але все-таки ці відносини мають бути врегульованими, що забезпечить певний рівень правового забезпечення гарантій трудових прав цієї категорії працівників [8].

Проектом ТК України у ст. 85 забороняється шляхом застосування насильства, погроз, введення в оману або в інший спосіб примушувати працівника до припинення трудових відносин за власною ініціативою проти його волі. У проекті ТК збережено норму щодо попередження працівників про наступне звільнення у зв'язку із скороченням. Так, згідно з положеннями ст. 88 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 з виплатою роботодавцем працівникові грошової компенсації у розмірі середньомісячної заробітної плати. Працівник може бути звільнений з роботи не пізніше ніж протягом чотирьох місяців після попередження. Роботодавець зобов'язаний запропонувати працівникові вакантні робочі місця (вакантні посади), що відповідають зазначеним вимогам, які з'являються протягом усього періоду з дня попередження працівника до дня його звільнення. Протягом строку попередження працівнику за його бажанням може надаватися вільний від роботи час для самостійного працевлаштування із збереженням заробітної плати, але не більше одного робочого дня на тиждень за домовленістю сторін.

Щодо порядку звільнення працівників проект ТК передбачає випадки, коли звільнення забороняється. Загальними гарантіями реалізації особою права на працю на етапі припинення трудових відносин є заборона звільнення працівника за ініціативою роботодавця: 1) в період тимчасової непрацездатності працівника, крім випадків звільнення на підставі статті 94 проекту ТК та у разі ліквідації юридичної особи – роботодавця або припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця; 2) у період перебування працівника у відпустці, крім випадку звільнення у разі ліквідації юридичної особи – роботодавця або припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця; 3) в період перебування працівника у відрядженні (ст. 106). До спеціальних гарантій реалізації особою права на працю на етапі припинення трудових відносин відносяться: обмеження звільнення працівників віком до вісімнадцяти років (ст. 107); заборона звільнення вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років, та одиноких матерів (ст. 108).

У свою чергу, положення статті 295 передбачають, що неповнолітні особи у трудових відносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а додаткові гарантії неповнолітнім працівникам можуть передбачатися колективним договором. Статтею 296 проекту ТК встановлено низку імперативних норм, якими забороняється використання праці неповнолітніх, причому набуття неповнолітніми особами повної цивільної дієздатності відповідно до цивільного законодавства не виключає поширення на таких осіб норм цієї статті.

Отже, юридичні гарантії у процесі припинення трудового договору – це система визначених нормами трудового права юридичних гарантій, які виникають у процесі припинення дії трудового договору. Основними рисами юридичних гарантій у процесі припинення трудового договору є наступні: а) спрямовані на забезпечення прав та інтересів працівників у процесі припинення дії трудового договору; б) забезпечують громадський контроль з питань правомірності припинення дії трудового договору; в) забезпечують дотримання процедури припинення дії трудового договору, унеможливлення зловживань зі сторони роботодавця; г) забезпечують дотримання порядку оформлення припинення дії трудового договору. Основоволожними юридичними гарантіями у процесі припинення трудового договору є: а) юридичні гарантії з питань забезпечення дотримання відповідних підс-

тав та процедури; б) юридичні гарантії з питань отримання згоди професійної спілки щодо правомірності припинення дії трудового договору; в) юридичні гарантії з питань оформлення припинення дії трудового договору.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Митрофанов І. І. Трудовий договір як юридичний факт у трудовому праві : монографія / І. І. Митрофанов, О. В. Плескун ; за заг. ред. І. І. Митрофанова. – Одеса : Видавництво «Фенікс», 2014. – 272 с.
3. Трудове право України : підручник / За загальною редакцією М. І. Іншина, В.Л. Костюка, В. П. Мельника. – К. : «МП Леся», 2015. – 532 с.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Верховна Рада України, офіційний веб-портал : Законодавство України : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
5. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні : Закон України від 21.03.1991 // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 21. – Ст. 252.
6. Процевський О. І. Щодо реалізації права профспілок на захист прав та інтересів працівників / О. І. Процевський // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. – 2011. – Вип. 17. – С. 5–14.
7. Яцкевич І. І. Новели правового регулювання гарантій трудових прав окремих категорій працівників при припиненні службово-трудова відносин / І. І. Яцкевич // Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції «Малиновські читання», м. Острог, 14-15 листопада 2014 року. – Острог : Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2014. – С. 150–152.
8. Трудовий кодекс України: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., внесений народними депутатами України Гройсманом В.Б., Денісовою Л.Л., Папієвим М.М., Кубівим С.І. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.