

УДК 349.2

*О. П. Бортник**магістр з права**(Національний університет "Острозька академія")*

## **ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКА У ВИПАДКУ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Юридичні гарантії відіграють службову роль щодо прав та обов'язків, які складають ядро правового статусу особи, оскільки забезпечують їх ефективне функціонування, впливають на їх обсяг. Важливе теоретичне та практичне значення має проблема гарантій працівника при звільненні у нормах чинного трудового законодавства. Актуальним залишається удосконалення Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) та проекту Трудового кодексу України, спрямованих на забезпечення гарантій трудових прав працівників при припиненні трудових відносин, відповідно до європейських вимог.

Проблеми гарантій трудових прав працівників та пошук шляхів їх удосконалення завжди знаходилися в центрі уваги вчених-правознавців. Даній проблемі присвячені наукові праці С. С. Алексєєва, О. Т. Барабаша, Н. Б. Болотіної, В. С. Венедиктова, І. Я. Кисельова, Р. З. Лівшиця, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенка та ін.

Метою даної наукової роботи є правовий аналіз норм законодавства у сфері гарантій працівника при розірванні трудового договору. З поставленої мети виплавають наступні завдання:

---

© Бортник О. П., 2013

© Національний університет "Острозька академія", 2013

- здійснення характеристики гарантій працівника при розірванні трудового договору з ініціативи самого працівника, роботодавця, а також у випадках, передбачених контрактом;

- вивчення міжнародних актів, які закріплюють гарантії працівника при звільненні;

- внесення пропозицій щодо удосконалення трудового законодавства в досліджуваній сфері.

Кожній людині Конституцією України (ст. 43) гарантовано право на працю, що включає можливості заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується [1]. Вказане право громадянина найчастіше реалізують шляхом укладення трудового договору, який працівник і роботодавець можуть змінювати, розривати чи поновлювати.

Важливою гарантією, яка впливає з норм міжнародного права, є вимога про те, що трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби [2].

Гарантії працівника різняться залежно від того, хто є ініціатором припинення трудових відносин. Якщо трудовий договір укладений на невизначений строк, працівник має право у будь-який час розірвати його, письмово попередивши роботодавця про звільнення за два тижні [3]. Для такого звільнення не вимагається ніяких поважних причин, головним є бажання працівника. Власник зобов'язаний прийняти заяву про звільнення, організувати приймання матеріальних цінностей, якщо такі перебували у віданні працівника. Ніякі зобов'язання грошового та іншого характеру не можуть бути перешкодою для своєчасного звільнення. По закінченні двох

тижнів власник видає наказ про звільнення і зобов'язаний провести розрахунок з працівником та видати йому трудову книжку. Якщо працівник після закінчення терміну попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник не має права звільняти його згідно з поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошений інший працівник, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору [4, с. 297], наприклад, особа в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації (ч. 4 ст. 24 КЗпП).

У цілому ряді випадків закон встановлює гарантію на звільнення працівника у строк, про який він просить, тобто мова йде про скорочення двотижневого строку. Таке звільнення вважається "за власним бажанням з поважних причин" [5]. Поважними причинами відповідно до ч. 1 ст. 38 КЗпП є: переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання в даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом першої групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом; з інших поважних причин [3].

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках, передбачених ст. 40 КЗпП України.

Директива 2001/23/ЄС "Про зближення законодавства держав-членів щодо захисту прав працівників у випадках передачі підприємства, бізнесу або частини підприємства чи бізнесу" вказує, що новий роботодавець не

має права на звільнення працівників лише у зв'язку з передачею підприємства або його частини [6]. Відповідно українське законодавство встановлює, що у випадках зміни власника підприємства (установи, організації) чи його реорганізації дія трудового договору працівника продовжується (ч. 3 ст. 36 КЗпП). Від дня прийняття рішення про приватизацію підприємства розірвання трудового договору з ініціативи власника не допускається, за винятком звільнення за п. 6 ст. 40 КЗпП (поновлення працівника, що раніше виконував цю роботу) або вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення на підставі пунктів 3, 4, 7, 8 статті 40 і статті 41 КЗпП (дисциплінарні звільнення) [4, с. 290]. Не допускається звільнення працівників приватизованого підприємства з ініціативи нового власника чи уповноваженого ним органу протягом 6 місяців від дня переходу до нього права власності [7].

Звільнення з підстав:

1. змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;
2. виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;
3. поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу [3].

Ще однією гарантією є недопущення звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації [3].

Пункт 1 ст. 40 КЗпП передбачає звільнення працівника у разі змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. Гарантією тут виступає те, що про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці [3].

Певні категорії працівників не можуть бути звільнені за п. 1 ст. 40, крім ліквідації підприємства. Це стосується вагітних жінок і жінок, котрі мають дітей віком до 3 років (до 6 років – у випадку, коли дитина потребує домашнього догляду), одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда (ст. 184 КЗпП). Звільнення з такої підстави працівників молодше 18 років провадиться лише у виняткових випадках і з обов'язковим працевлаштуванням (ст. 198 КЗпП) [8].

Під час звільнення обов'язково треба враховувати переважне право на залишення на роботі. Відповідно до статті 42 КЗпП таке право надається працівникові з найвищою кваліфікацією і продуктивністю праці. При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації стаття наводить перелік працівників, які мають переваги в залишенні на роботі:

1. сімейні – при наявності двох і більше утриманців;

2. особи, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;
3. працівники з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;
4. працівники, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва;
5. учасники бойових дій, інваліди війни та особи, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";
6. автори винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
7. працівники, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;
8. особи з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України;
9. працівники з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, – протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.

Недоліком Проекту Трудового кодексу є те, що при скороченнях переважним правом залишення на роботі користуються ті, хто підвищує кваліфікацію за направленням власника (ст. 102 ТК) [9], а зараз – усі, хто поєднує роботу з навчанням. Вважаємо, що така перевага має надаватися працівникам, які навчаються за фахом (спеціальністю) у вищих і середніх спеціальних закладах освіти без відриву від виробництва.

Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України. Це, наприклад, громадяни, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи,

віднесені до категорії 1 і 2, учасники ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС, які належать до категорії 3; ветерани військової служби, органів внутрішніх справ податкової міліції, державної пожежної охорони, Державної кримінально-виконавчої служби України, служби цивільного захисту, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України; особи, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною; діти війни та інші.

Для того, щоб привести у відповідність з міжнародними нормами (Рекомендацією щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця № 166) українське законодавство щодо припинення трудового договору у зв'язку з призовом або вступом працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, в майбутньому потрібно відмовитися від зазначеної підстави розірвання трудового договору та передбачити норму про призупинення трудових відносин з працівниками у випадку призову або вступу їх на військову чи невійськову (альтернативну) службу на період її проходження [10]. Це буде гарантією захисту трудових прав осіб, які виконують свій обов'язок перед Батьківщиною.

Розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 Кодексу законів про працю, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник [3]. Такий порядок передбачається ст. 43 КЗпП і ст. 39 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

Конституційний суд України (далі – КСУ) вказав, що поняттям "професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації" (за



термінологією ст. 43-1 КЗпП), охоплюється будь-яка професійна спілка (профспілкова організація), яка відповідно до Конституції та законів України утворена на підприємстві, в установі, організації на основі вільного вибору її членів з метою захисту їх трудових і соціально-економічних прав та інтересів, незалежно від того, чи є така професійна спілка стороною колективного договору, угоди [11].

При припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 та пунктах 1, 2 і 6 статті 40 КЗпП, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36) – у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39) – у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку [2]. Середньомісячна заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за останні два календарні місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана відповідна виплата. Працівникам, які пропрацювали на підприємстві, в установі, організації менше двох календарних місяців, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактично відпрацьований час [12].

Необхідно звернути увагу на гарантії працівників при звільненні, якщо вони працювали за контрактом. Контракт є особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України [3]. Положення



"Про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників" вказує, що у разі розірвання контракту з ініціативи роботодавця з підстав, установлених у контракті, але не передбачених чинним законодавством, звільнення проводиться за пунктом 8 статті 36 Кодексу законів про працю України, з урахуванням гарантій, встановлених чинним законодавством і контрактом [13].

Зрозуміло, що особливістю контракту є те, що в ньому можна закріпити додаткові підстави припинення трудового договору. Верховний Суд України (далі – ВСУ) у своїй постанові від 26 грудня 2012 р. дійшов до висновку, що на контрактну форму трудового договору не поширюється положення ст. 9 КЗпП України про те, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними [14]. Протилежною є думка КСУ, що умови контракту, які погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, угодами і колективним договором, вважаються недійсними (тобто ст. 9 КЗпП застосовується і до контракту). У цьому ж рішенні КСУ зазначив, що незважаючи на ці та інші застереження, які містяться в Кодексі законів про працю України та інших актах трудового законодавства і спрямовані на захист прав громадян під час укладання ними трудових договорів у формі контрактів, сторонами в контракті можуть передбачатися невідгідні для працівника умови: зокрема, додаткові підстави розірвання договору [15]. Проте тут не говориться нічого про обмеження у процедурі звільнення. Підтримуємо саме такого твердження, оскільки з визначення контракту ясно, що він є "особливою формою трудового договору", а ст. 9 говорить про умови "договорів про працю", не роблячи жодних виключень у своєму змісті.

Цивільно-процесуальний кодекс в п. 1 ст. 360-7 вказав, що рішення Верховного Суду України, прийняте за наслідками розгляду заяви про перегляд судового рішення з мотивів неоднакового застосування судом (судами) касаційної інстанції одних і тих самих норм матеріального права у подібних правовідносинах, є обов'язковим для всіх суб'єктів владних повноважень, які застосовують у своїй діяльності нормативно-правовий акт, що містить зазначену норму права, та для всіх судів України. Суди зобов'язані привести свою судову практику у відповідність із рішенням Верховного Суду України [16]. Практика ВСУ щодо винесення контракту з-під дії ст. 9 КЗпП дасть законну можливість роботодавцем звільнити працівника в період його тимчасової непрацездатності чи перебування у відпустці, а також порушувати інші гарантії. Наприклад, Апеляційний суд Кіровоградської області у своєму рішенні від 15.01.2013 р. вже врахував цю правову позицію [17].

Таким чином, той величезний потенціал, що був закладений в ідею контракту, практика за допомогою теорії намагається звести в кінцевому рахунку нанівець. Тому в КЗпП необхідно закріпити положення, що звільнення з підстав, передбачених контрактом, підпадає під дію ст. 9 КЗпП.

Отже, дотримання гарантій працівника у випадку розірвання трудового договору є важливим елементом механізму захисту прав особи, що в першу чергу вимагає їх належного закріплення на рівні законодавства, а також його приведення до європейського рівня. Досліджувані правові гарантії надаються працівнику у випадку розірвання договору як з ініціативи останнього, так і з ініціативи його роботодавця. Особливої значимості такі гарантії набуваються при розірванні контракту.

### *Список використаних джерел*

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради. – 1996 р. – № 30. – Ст. 141.
2. Конвенція Міжнародної організації праці про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця № 158 1982 р. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_005](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_005).
3. Кодекс законів про працю // Відомості Верховної Ради. – 1971 р. – № 50. – Ст. 375.
4. Болотіна Н. Б. Трудове право України : Підручник / Н. Б. Болотіна. – 4-те вид., стер. – К. : Вікар, 2006. – 725 с.
5. Про звільнення за власним бажанням : Лист Міністерства соціальної політики України від 29 серпня 2012 р. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://document.ua/shodo-zvilnennja-za-vlasnim-bazhannjam-doc110256.html>.
6. Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32001L0023:EN:NOT>.
7. Про приватизацію державного майна : Закон України від 4 березня 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 24. – Ст. 349.
8. Гарантії працівників у разі ліквідації або реорганізації підприємства, установи, організації : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minjust.gov.ua/33577>.

9. Трудовий кодекс України : Проект Закону України : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=30947](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947).

10. Рекомендація щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця № 166 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_276](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_276).

11. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Вільної профспілки працівників метрополітенів України щодо офіційного тлумачення поняття "професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації", використаного в абзаці шостому частини першої статті 43-1 Кодексу законів про працю України (справа про профспілку, що діє на підприємстві) від 29 жовтня 1998 року № 14-рп/98 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-98>.

12. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати : Постанова Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/100-95-п/conv>.

13. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору : Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/170-94-п>.

14. Постанова Верховного суду України у справі № 6-156цс12 від 26 грудня 2012 р. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.scourt.gov.ua/clients/vs.nsf/81b1cba59140111fc2256bf7004f9cd3/3fb7657b956aff62c2257ae90025bb27?OpenDocument>.

15. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну "законодавство") від 9 липня 1998 року № 17/81-9 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-98>.

16. Цивільно-процесуальний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40-41, 42. – Ст. 492.

17. Рішення Апеляційного суду Кіровоградської області у справі № 22-ц/781/510/13 від 15 січня 2013 р. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/28736401>.

***Бортник О. П.***

#### ***Гарантії працівника у випадку розірвання трудового договору***

У статті здійснено аналіз гарантій працівника у випадку розірвання трудового договору, а також надано рекомендації щодо удосконалення норм трудового законодавства у зазначеній сфері

***Ключові слова:*** трудовий договір, розірвання, працівник, контракт, роботодавець, гарантії

***Бортник О. П.***

#### ***Гарантии работника при расторжении трудового договора***

В статье проведен анализ гарантий работника в случае расторжения трудового договора, а также даны рекомендации по усовершенствованию норм трудового законодательства в указанной сфере

**Ключевые слова:** трудовой договор, расторжение, работник, контракт, работодатель, гарантии

**Bortnyk O. P.**

***Guarantees of employee in case of breach of the contract***

In the article the analysis of the guarantees of the employee in case of dissolution of contract is given, and the recommendations on improvement of labor law in this area are provided

**Key words:** labour agreement, dissolution, labour contract, the employer, guarantees