

«Підстави припинення трудових відносин. Порядок звільнення працівників»

. Трудові правовідносини мають тривалий характер. Однак, і це цілком природно, трудові відносини не є довічними, можуть бути припинені як внаслідок вольових дій їх суб'єктів, так і внаслідок подій, що не залежать від волі людини.

Також в умовах сьогодення актуальним є питання розірвання трудового договору згідно пункту 1 статті 40 Кодексу законів про працю України (далі КЗпП), яка передбачає можливість звільнення працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Чинне трудове законодавство, визнавши фізичну особу роботодавцем, не встановлює особливостей припинення трудових відносин за їх участю. Порядок реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, затверджений наказом Міністерства праці і соціальної політики України 08.06.2001 р. № 260, передбачає лише процедурні особливості, які полягають у дотриманні процедури зняття з реєстрації укладеного трудового договору. Відповідно до п. 6 Порядку у разі закінчення строку трудового договору або припинення його дії достроково в трудовому договорі фізична особа робить запис про підстави його припинення з посиланням на відповідні статті КЗпП України, про що сторони сповіщають державну службу зайнятості, яка зареєструвала трудовий договір. Відповідальна особа центру зайнятості протягом трьох днів повинна зняти трудовий договір з реєстрації, про що робиться відмітка у книзі реєстрації трудових договорів. Записи про реєстрацію та зняття з реєстрації трудового договору дають право фізичній особі внести записи до трудової книжки працівника про прийняття та звільнення його з роботи.

Припинення трудових правовідносин між фізичними особами можливе внаслідок подій, які стосуються працівника чи роботодавця. КЗпП України враховує ті з них, що стосуються особи працівника і можуть бути підставою для його звільнення з ініціативи роботодавця. Так, відповідно до п. 2 ст. 40 КЗпП допускається розірвання трудового договору внаслідок виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи. Об'єктивно перешкоджає виконанню трудових обов'язків тимчасова непрацездатність працівника, якщо вона триває

протягом більш як чотирьох місяців підряд (п. 5 ст. 40 КЗпП). Все ж зазначені події детермінуються людським фактором, оскільки роботодавець може і не вимагати припинення трудових відносин або умовою їх припинення є відсутність можливості до переведення працівника на іншу роботу.

Обставиною об'єктивного плану, що веде до припинення трудового договору, є повна втрата працездатності, особливо професійної, тобто мова йде про встановлення інвалідності. Відповідно до статті 2 Закону України "Про основи соціальної захищеності інвалідів" інвалідом є особа зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, наслідком травм або з уродженими дефектами, що призводить до обмеження життєдіяльності, до необхідності в соціальній допомозі і захисті. Підставою для визнання особи інвалідом є встановлення чітко вираженої непрацездатності, на відміну від тимчасової, яка дає право на отримання допомоги за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням. Особа може бути визнана інвалідом лише після перевірки та оцінки компетентним державним органом стану здоров'я та працездатності людини. З установленням інвалідності пов'язане виникнення права на пенсію по інвалідності та інші соціальні гарантії, які законодавством встановлено для цієї категорії осіб. Але відповідно до зазначеного Закону (ч. 2 ст. 17) 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.

Не важко помітити, що конструкція ст. 40 п. 2 КЗпП України не охоплює усіх випадків потреби у припиненні трудових відносин з особою внаслідок втрати працездатності.

Припинення трудових відносин відбувається внаслідок смерті працівника. Чинний КЗпП України не містить норм, які б регламентували таку ситуацію. Лише п. 4.3 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників містить певні вказівки з цього приводу. У разі смерті працівника трудова книжка видається на руки його найближчим родичам під розписку або надсилається поштою на їх вимогу. У трудовій книжці померлого працівника у розділі "Відомості про роботу" у графі 3 записується: "Роботу припинено у зв'язку зі смертю", далі - заповнюється графа 4 - зазначаються дата і номер наказу (розпорядження). Цей запис засвідчується у встановленому порядку.

Припинення трудових відносин може спричинити також смерть роботодавця - фізичної особи. Схожа за наслідками ситуація виникає у разі ліквідації підприємства, установи, організації, яку регламентує п. 1 ст. 40 і глава III-А КЗпП України, що передбачає завершений правовий механізм звільнення працівників.

Факт смерті працівника чи роботодавця - фізичної особи відповідно до ст. 49 ЦК України є актами цивільного стану. Відповідно до ст. 1 Закону України "Про органи реєстрації актів громадянського стану" акти громадянського стану - це засвідчені державою факти народження, смерті, одруження, розірвання шлюбу, встановлення батьківства, переміни прізвища, імені, по батькові. Вони є юридичними фактами, з якими закон пов'язує виникнення, зміну або припинення відповідних прав та обов'язків.

Акти громадянського стану підлягають обов'язковій реєстрації в органах реєстрації актів громадянського стану. Про кожний факт реєстрації акта громадянського стану органами реєстрації актів громадянського стану видаються відповідні свідоцтва про народження, смерть, одруження, розірвання шлюбу, встановлення батьківства, переміну прізвища, імені та по батькові на бланках суворої звітності, виготовлених за єдиними зразками.

Реєстрація смерті провадиться в органах реєстрації актів цивільного стану за останнім місцем проживання померлого, за місцем настання смерті чи виявлення трупа або за місцем поховання. Реєстрація смерті провадиться за заявою родичів померлого, його сусідів, працівників житлово-експлуатаційних організацій або інших осіб чи за повідомленням адміністрації лікувального закладу, де сталася смерть.

Заява про реєстрацію смерті повинна бути зроблена не пізніше трьох діб з дня смерті чи виявлення трупа. Підставою для реєстрації смерті є: лікарське свідоцтво про смерть (форми № 106/о-95) або фельдшерська довідка про смерть (форми № 106-1/о-95), видані лікувальним закладом, рішення суду про встановлення факту смерті чи оголошення громадянина померлим, а також повідомлення з місць позбавлення волі, надіслане разом з лікарським свідоцтвом про смерть.

Отже, підставою для припинення трудових відносин у разі смерті працівника або роботодавця - фізичної особи є свідоцтво про смерть, видане у встановленому порядку. Запис до трудової книжки працівника у даному випадку має вчиняти посадова особа державної служби зайнятості, яка і має пересвідчитися у відповідному юридичному факті. Аналогічні правові наслідки наступають у випадку визнання когось із суб'єктів трудового правовідношення померлим за рішенням суду (ст. 46, 47 ЦК України) або безвісно відсутнім (ст. 43 ЦК України).

Реєстрація смерті особи, оголошеної судом померлою, а також факту смерті, установленого в судовому порядку, провадиться відділами реєстрації актів цивільного стану за місцем проживання заявника. Датою смерті особи, оголошеної судом померлою, вважається день набрання законної сили рішенням суду, якщо інше не зазначене в рішенні суду.

Для розгляду судом вимоги про визнання громадянина безвісно відсутнім або оголошення його померлим встановлено особливий порядок, визначений главою 35 Цивільного процесуального кодексу України. Він полягає у тому, що зацікавлена особа має довести, з якою метою їй необхідно довести відповідні обставини. Працівник може висувати таку вимогу з метою припинення укладеного трудового договору або виплати не отриманої заробітної плати. Роботодавець, в свою чергу, може вимагати визнання працівника померлим або безвісно відсутнім також для припинення трудового договору, але з метою прийняття нового працівника або для припинення сплати страхових внесків за найманого працівника із загальнообов'язкового державного соціального страхування. Вимоги щодо отримання належної працівникові заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат або щодо повернення роботодавцю переданого у користування працівникові майна мають пред'являтися спадкоємцям померлого, які прийняли спадщину.

Загальний порядок звільнення працівника на підставах, передбачених пунктом 1 ст. 40 КЗпП регулюється правилами, передбаченими ст.ст. 42, 43, 49-2, 49-4 КЗпП України. З цією метою власник або уповноважений ним орган повинен провести ряд заходів:

- затвердити нову структуру і штатний розпис (крім випадків ліквідації);
- видати наказ про заходи, пов'язані з реорганізацією (ліквідацією) та скороченням штатів;
- не пізніше, ніж за 2 місяці персонально попередити працівників про наступне вивільнення, в будь-якому випадку це попередження має бути зроблене в такій формі, щоб працівник чітко усвідомлював намір роботодавця і був ознайомлений з терміном дії цього попередження. Найкраще, коли працівникові таке попередження вручається в письмовій формі під розписку із зазначенням дати його вручення, що надалі виключать спори з приводу як самого факту попередження, так і дати його вручення. Оскільки закон вимагає попередити працівника про майбутнє звільнення не пізніше ніж за два місяці, вчинення такого попередження за більший термін не буде порушенням закону. Одночасно роботодавець пропонує працівникам роботу на тому ж підприємстві, установі, організації, якщо є такі вакансії. В першу чергу, пропонується робота за відповідною спеціальністю і лише за відсутності такої роботи — інша робота, що є на підприємстві, установі, організації (ст. 49-2 КЗпП України);
- не пізніше, ніж за 2 місяці в письмовій формі повідомити державну службу зайнятості (за місцем знаходження роботодавця) про вивільнення

працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією чи перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи, організації, зазначивши підстави та терміни вивільнення, найменування професій, спеціальностей, кваліфікацій і розмір оплати праці (ч. 3 ст.49-2 КЗпП України), а в десятиденний строк після вивільнення – списки фактично звільнених працівників (ст.20 Закону України «Про зайнятість населення»). Форми звітності та інструкції по їх заповненню затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики від 19.12.2005 № 420. У випадку неподання чи порушення термінів подання цих даних з роботодавця стягується штраф у розмірі річної заробітної плати за кожного звільненого працівника;

- не раніше, ніж за 1 місяць запросити згоди профспілкової організації(профспілкового представника) на вивільнення працівників (п. 3 ст. 43 КЗпП України). Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) допускається у випадках передбачених в ст. 43-1 КЗпП України.

За наявності письмової згоди працівника він може бути звільнений до закінчення зазначеного строку попередження як на підставах, зазначених у пункті 1 статті 40 КЗпП України, так і за власним бажанням (стаття 38 КЗпП), переведенням (пункт 5 статті 36 КЗпП України) тощо. Підстав для стягнення штрафу, передбаченого пунктом 5 ст. 20 Закону України “Про зайнятість населення”, у випадках звільнення з інших підстав не виникає.

Згідно зі статтею 3 Закону України “Про відпустки” за бажанням працівника у випадку його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням. Датою звільнення в цьому разі є останній день відпустки.

Не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 статті 40 КЗпП України), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації(частина 3 статті 40 КЗпП України).

Відповідно до статті 184 КЗпП України звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (у разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку (частина 6 статті 179 КЗпП України)), 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.

Згідно зі статтею 198 КЗпП України звільнення працівників молодше 18 років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) комісії в справах неповнолітніх та за умови обов'язкового працевлаштування.

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 (стаття 42 КЗпП України).

При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:

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

Отже, підбиваючи підсумки, треба зробити висновок, що звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП України буде правомірним, якщо дотримані такі умови:

- 1) Зміни в організації виробництва і праці, що призвели до скорочення чисельності чи штату працівників, справді мали місце.
- 2) Ураховані ділові якості працівника, тобто його кваліфікація і продуктивність праці (ч.1 ст. 42 КЗпП України).
- 3) За однакових ділових якостей враховано переваги в залишенні на роботі (ч.2 ст. 42 КЗпП України).
4. Було вжито заходів щодо працевлаштування працівника шляхом переведення за його згодою на іншу роботу (ч.2 ст. 40 КЗпП України).
5. Дотримано порядку вивільнення працівника (ст. 49-2 КЗпП України).

Працівники, з якими розірвано трудовий договір з підстав, передбачених пунктом 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

власник або уповноважений ним орган провадить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації (ст. 42-1 КЗпП України).

Відповідно до статті 44 КЗпП України при припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 1 статті 40 КЗпП України, працівнику виплачується вихідна допомога в розмірі не менше середнього місячного заробітку.

Зайнятість суспільно корисною працею осіб, які припинили трудові відносини при неможливості їх самостійного працевлаштування, забезпечується відповідно до Закону України "Про зайнятість населення" (ст. 49-4 КЗпП України).

Державна служба зайнятості запропонує працівникові роботу в тій же чи іншій місцевості за його професією, спеціальністю, кваліфікацією, а при її відсутності - здійснює підбір іншої роботи з урахуванням індивідуальних побажань і суспільних потреб. При необхідності працівника може бути направлено, за його згодою, на навчання новій професії (спеціальності) з наступним наданням йому роботи (ст. 49-2 КЗпП України).

головний державний інспектор

Заєць І.С.

