

Питання звільнення працівників підприємцями

Як Вам відомо, відповідно до діючого [Кодексу законів про працю України](#) (КЗпП України) працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. При цьому за ст. 21 КЗпП України під трудовим договором розуміють угоду між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Тобто у даному випадку відносини найманого працівника і роботодавця – фізичної особи регулюються укладеним трудовим договором, у тому числі і питання тривалості власне трудових відносин, а також набрання та припинення його дії.

Разом з тим, згідно зі ст. 24-1 [Кодексу законів про працю України](#) у разі укладення трудового договору між працівником і фізичною особою, фізична особа повинна у тижневий строк з моменту фактичного допущення працівника до роботи зареєструвати укладений у письмовій формі трудовий договір у державній службі зайнятості за місцем свого проживання у порядку, визначеному Міністерством праці та соціальної політики України. Такий же порядок встановлено і при розірванні укладеного трудового договору.

До недавнього часу у цьому випадку і виникала проблема, що при звільненні найманого працівника фізична особа підприємець зіштовхувалася з ситуацією, коли працівник взагалі не з'являється на роботі порушує свої зобов'язання по укладеному договору, тобто фактично має місце прогул працівника без поважних причин, і згідно зі ст. 40 [КЗпП України](#) роботодавець має всі законні права звільнити такого працівника за своєю ініціативою. Проте при зверненні в центр зайнятості за розірванням трудового договору в односторонньому порядку, центр зайнятості відмовляється знімати такий договір з реєстрації без присутності працівника. Таким чином, фактично працівник не працює, але підприємець зобов'язаний сплачувати за нього податки та відображати найманих осіб в бухгалтерському обліку, особливо це негативно впливало на підприємців, які працюють на спрощеній системі оподаткування, оскільки вони щомісяця зобов'язані сплачувати єдиний податок за таких працівників.

Така ситуація виникла через вимоги, зазначені в [Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, затвердженому](#)

[наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 8 червня 2001 р. N 260 \(надалі – Порядок\)](#). Згідно з 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. Разом з тим, у наступних пунктах зазначеного Порядку вказано, що відповідальна особа центру зайнятості протягом трьох днів повинна зняти трудовий договір з реєстрації, про що робиться відмітка у книзі реєстрації трудових договорів, на підставі цього запису відповідальна особа центру зайнятості робить на трьох примірниках трудового договору запис про те, що договір знято з реєстрації.

Єдиним виходом з цієї ситуації для підприємця було звернення до суду з вимогами про дострокове розірвання договору та зобов'язання центру зайнятості в судовому порядку зняти цей договір з реєстрації без присутності працівника. Проте це вимагає додаткових витрат на послуги юриста, який готує документи та позов до суду, сплати державного мита, інших судових витрат і що важливо – забирає значний час на розгляд справи в суді, протягом якого підприємець зобов'язаний сплачувати податки за цього працівника. Лише після прийняття позитивного рішення суду (якщо підприємець належно і правильно оформив прогул працівника, дотримався передбачених в законодавстві строків звільнення, вчасно надіслав всі повідомлення про необхідність з'явитися в центр зайнятості для розірвання договору, а також довів всі обставини, які додатково уточнювалися чи надав документи, вистребовувалися судом) та набрання ним чинності, підприємець може звернутися до центру зайнятості і зареєструвати розірвання такого договору.

Тобто, фактично підприємець, як і будь-який інший роботодавець, має право звільнити працівника у будь-який час за власною ініціативою у випадках, прямо передбачених КЗпП України. Разом з тим, з іншого боку вказане право обмежене зазначеним вище [Порядком](#), який є підзаконним актом і не може суперечити закону (КЗпП України).

Фактично це питання залишалось невирішеним впродовж останніх 8 років, а проблема набирала масового характеру. Першу спробу вирішити це питання здійснив Державний комітет України з питань регуляторної політики та підприємництва у листі від 23.09.2009 р. N 11474. Комітет вважає, що у випадку належного повідомлення працівника про причини припинення і часу зняття з реєстрації трудового договору, такий договір може бути знятий з реєстрації без присутності працівника.

При цьому Комітет ініціював Кабінету Міністрів України розробку проекту постанови Кабінету Міністрів України «Про деякі питання застосування законодавства про працю фізичними особами – підприємцями».

І нарешті довгождане вирішення проблеми настало з прийняттям Кабінетом Міністрів України 29 жовтня 2009 року [Постанови № 1168 «Про деякі питання застосування законодавства про працю фізичною особою, яка використовує найману працю»](#), яка набрала чинності 13 листопада 2009 року. Основним важливим положенням у ній є те, що відтепер фізична особа – підприємець може самостійно зняти трудовий договір з реєстрації без присутності найманого працівника. У такому випадку вона зобов'язана подати примірник трудового договору; заяву про зняття трудового договору з реєстрації із зазначенням дати звільнення з роботи працівника та підстав розірвання зазначеного договору; а також копії документів, що підтверджують:

- надсилання працівникові повідомлення про намір розірвати з ним трудовий договір (рекомендованим листом з повідомленням про вручення). У разі коли вручити поштове відправлення неможливо, подаються копії підтвердних документів;

- проведення передбаченого законодавством розрахунку з працівником або копію платіжної відомості із зазначенням суми депонованої заробітної плати.

При своєчасному наданні перелічених вище документів Державна служба зайнятості протягом трьох робочих днів знімає такий трудовий договір з реєстрації.

Проте, відповідні зміни ще не внесені у Наказ, яким затверджений зазначений вище Порядок, а тому при зверненні у районний центр зайнятості можуть виникнути певні проблеми при знятті з реєстрації трудового договору. Разом з тим, зазначеною вище [Постановою](#) Міністерству праці та соціальної політики надано місячний термін для приведення своїх актів у відповідність до прийнятої Постанови. Тому сподіваємося, що це буде зроблено у найближчому майбутньому та значно полегшить життя фізичних осіб – підприємців.

Головний державний інспектор

І. Заєць

з питань праці