

СЕКЦІЯ 10.

ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ

ЧАНИШЕВА ГАЛІЯ ІНСАФІВНА

Національний університет «Одеська юридична академія»,
декан соціально-правового факультету,
доктор юридичних наук, професор

ГАРАНТІЇ ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ ПРАЦІВНИКА З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ В ПЕРІОД ТИМЧАСОВОЇ НЕПРАЦЕЗДАТНОСТІ

Чинним законодавством України передбачено низку гарантій при звільненні працівника з ініціативи роботодавця. По-перше, роботодавець вправі звільнити працівника тільки за підставами, передбаченими законодавством, з обов'язковим посиланням на конкретну статтю (пункт) відповідного нормативно-правового акту, по-друге, з дотриманням порядку звільнення, встановленого законодавством.

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

Норма, закріплена у частині третій ст. 40 КЗпП України, стосується всіх підстав, передбачених у зазначеній статті, а саме підстав, зазначених у пунктах 1-4, 6-11 частини першої ст. 40 КЗпП України, крім двох випадків: звільнення за п.5 цієї статті – нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні, а також звільнення у випадку ліквідації підприємства, установи, організації, передбаченої п.1 ст.40 Кодексу.

Положення частини третьої ст. 40 КЗпП України є обов'язковими також при розірванні трудового договору за підставами, передбаченими ст. 41 «Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов» КЗпП України. Відповідно до частини третьої ст. 41 КЗпП України розірвання договору у випадках, передба-

чених частинами першою і другою цієї статті, провадиться з додержанням вимог частини третьої статті 40, а у випадках, передбачених пунктами 2 і 3 частини першої цієї статті, – також вимог статті 43 цього Кодексу.

Проте у судовій практиці немає єдності у застосуванні зазначених норм трудового права. Так, у постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 25 січня 2018 року у справі № 214/4937/15 судом встановлено, що 26 березня 2015 року було підписано наказ № 51-к, яким позивача звільнено з посади у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником. У день звільнення позивачу відкрито листок непрацездатності від 27 березня 2015 року АГХ 420431. Перевіряючи законність вищезазначеного наказу, колегія суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду виходила з того, що за правилом частини третьої статті 40 КЗпП України не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Суд має виходити з того, що на працівника-сумісника поширюються всі гарантії працівника, а, отже, його неможливо звільнити за рішенням роботодавця під час тимчасової непрацездатності. Звільнення працівника-сумісника із суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на посаду іншого працівника, який не є сумісником, за правовою природою є звільненням, що відбувається за ініціативою власника або уповноваженого ним органу без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), оскільки трудовий договір у такому випадку підлягає розірванню у зв'язку з наміром власника прийняти для виконання цієї роботи іншого працівника. Вочевидь, неукладення власником трудового договору з іншою особою, яка не є сумісником, не призвело б до розірвання трудового договору з працівником-сумісником. В оцінці цієї підстави суд також має врахувати системний аналіз статті 43-1 КЗпП України, за змістом якої звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством, розглядається законодавцем як різновид розірвання трудового договору за ініціативою власника.

Водночас колегія суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду не погодилася з такими висновками, виходячи з того, що статтею 40 КЗпП України чітко передбачені випадки розірвання трудового договору за ініціативою власника або уповноваженого ним органу. Положення частини третьої статті 40 КЗпП України стосуються лише цієї статті та не стосуються статті 41-3 КЗпП України, згідно з якою розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) допускається, зокрема, у випадку звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з

обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством. На сумісника не поширюються гарантії працівника-не сумісника, встановлені частиною третьою статті 40 КЗпП України, оскільки звільнення працівника відбулось не з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за пунктами 1-4, 6-8 статті 40 КЗпП України, а у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника на повний робочий день, а тому його можливо звільнити із посади, яку він займав за сумісництвом, у період його тимчасової непрацездатності.

Позиція колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду викликає заперечення. У даному випадку не враховано ту обставину, що перелік підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, закріплений у статтях 40 і 41 КЗпП України, не є вичерпним. Норма про заборону звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності, закріплена у частині третій ст. 40 КЗпП України, є обов'язковою при звільненні працівника з інших підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, включаючи звільнення у випадку незадовільного результату випробування, обумовленого при прийнятті на роботу, звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, чи обмеження сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці.

У ст. 43-1 КЗпП України закріплені підстави, з яких розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Серед підстав, зазначених у частині першій ст. 43-1 КЗпП України, передбачена така підстава, як звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником. Враховуючи назву і зміст ст. 43-1 КЗпП України, звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством; слід вважати звільненням з ініціативи роботодавця.

Потрібно враховувати, що звільнення у кожному з випадків, передбачених ст. 43-1 КЗпП України, здійснюється з посиланням на відповідні статті (пункти статей) КЗпП України, а у випадку звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством, ще й на підзаконний нормативно-правовий акт.

Дана підстава належить до додаткових підстав припинення трудового договору, про які йдеться у ст. 7 «Особливості регулювання праці окремих категорій працівників» КЗпП України У даному випадку в наказі про звільнення необхідно послатися на ст. 7 КЗпП України і п. 8 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затвердженого нака-

зом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України № 43 від 28 червня 1993 року. Відповідно до п. 8 цього Положення звільнення з роботи за сумісництвом провадиться з підстав, передбачених законодавством, а також у разі прийняття працівника, який не є сумісником, чи обмеження сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці без виплати вихідної допомоги. На практиці має місце помилкове посилення в наказі про звільнення працівника-сумісника на ст.43-1 КЗпП України, в якій закріплені випадки розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), в тому числі звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством.

Важливою є та обставина, що норми зазначеного Положення поширюються тільки на працівників, які працюють за сумісництвом на державних підприємствах, установах, організаціях. Пункт 8 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, що передбачає звільнення з роботи за сумісництвом у разі прийняття працівника, який не є сумісником, чи обмеження сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці не поширюється на працівників підприємств інших форм власності. (крім комунальної).

Пленум Верховного Суду України у п. 17 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року № 9 роз'яснив судам, що правила про недопустимість звільнення працівника в період тимчасової непрацездатності, а також у період перебування у відпустці (ч.3 ст.40 КЗпП) стосуються як передбачених статтями 40, 41 КЗпП, так й інших випадків, коли розірвання трудового договору відповідно до чинного законодавства провадиться з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. При цьому маються на увазі щорічні, а також інші відпустки, що надаються працівникам як із збереженням, так і без збереження заробітку.

Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не може бути визнано обґрунтованим, якщо в день звільнення працівнику видано лікарняний листок (довідку в установлених законом випадках) про його тимчасову непрацездатність.

Таким чином, положення частини третьої статті 40 КЗпП України стосуються не тільки статей 40 і 41, а й статті 41-3 КЗпП України, згідно з якою розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) допускається, зокрема, у випадку звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством. На працівника, який працює за

сумісництвом, поширюються гарантії працівника-не сумісника, встановлені частиною третьою статті 40 КЗПП України, оскільки звільнення працівника відбулось з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, а саме у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника на повний робочий день, а тому у даному випадку його неможливо звільнити з посади, яку він займав за сумісництвом, у період його тимчасової непрацездатності.

Ключові слова: звільнення працівника, звільнення працівника з ініціативи роботодавця, тимчасова непрацездатність, гарантії для працівника.

Ключевые слова: увольнение работника, увольнение работника по инициативе работодателя, временная нетрудоспособность, гарантии для работника.

Key words: dismissal of an employee, dismissal of an employee at the initiative of the employer, temporary disability, guaranties for the employee.

LAGUTINA IRINA

National University «Odessa Law Academy»,
Doctor of Legal Sciences, Head of Labour Law and
Social Security Law Department of

SAFETY AND HEALTH AND THE FUTURE OF WORK

Occupational Safety and Health remained a priority for many countries and that many developed and developing countries were in the process of formulating or updating their national Occupational Safety and Health policies and their regulatory systems.

Healthy and safe working conditions are one of the fundamental human rights and an integral part of the concept of «decent work».

Occupational Safety and Health challenges are a global challenge and as such require global solution.

It is important to pay attention that key occupational safety and health challenges to work are as follows: sustainable employability to extend working life; disability prevention and reintegration; psychosocial well-being in a sustainable working organisation; multifactorial genesis of work-related musculoskeletal disorders; new technologies as a field of action for occupational safety and health; occupational risks related to engineered nanomaterials; safety culture to prevent occupational accidents.

On April 17, 2019 at the Government meeting the Cabinet of Ministers of Ukraine adopted the Decree «On Approval of the Procedure for the Investigation and Accounts of Accidents, Occupational Diseases and Incidents at Work», which improved the mechanisms for investigation and registration of accidents and incidents at work in accordance with the requirements of the current legislation, as well as the issue of investigation of occupational diseases and poisonings at work was regulated.