

Дума О.О.,
канд. юрид. наук, асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ДО ПИТАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА П. 6 СТ. 40 КЗПП УКРАЇНИ

Причиною звільнення працівника з роботи можуть послужити лише ті підстави, що закріплені у законодавстві про працю. Вони мають бути чітко окресленими, не

¹ Божко В. М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Володимир Миколайович Божко. – К., 2002. – 203 с.

² Дей М. О. Правове регулювання засобів стимулювання праці в умовах ринкової економіки: теоретичний аспект: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Дей Марина Олександрівна. – Х., 2005. – 212 с.

³ Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18.03.2004 р. // Офіц. вісн. України. – 2004. – № 15. – Ст. 1028.

мати якогось іншого тлумачення свого змісту. На сьогодні звільнення у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, законодавець відносить до підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Специфіка застосування п. 6 ст. 40 КЗпП України полягає в тому, що звільнення допускається лише за наявності конкретного фактичного складу – поновлення на роботі особи, яка раніше її виконувала.

Згідно з Роз'ясненням Міністерства юстиції України про порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу від 1 лютого 2011 р., поновлення на роботі попереднього працівника є підставою для звільнення нового лише у тому випадку, якщо воно проводиться відповідно до законодавства. Поновлення на роботі можливе у таких випадках:

- згідно з рішенням суду, якщо працівник звільнений без законних підстав;
- якщо працівник звільнений без погодження з профспілковим органом, (у випадку, коли погодження з профспілковим органом є обов'язковим згідно з законом);
- у випадку, якщо працівника звільнено з роботи у зв'язку з незаконним засудженням¹.

У свою чергу, у науці трудового права звертається увагу на те, що розірвання трудового договору за п. 6 ст. 40 КЗпП України можливе: (а) за рішенням суду, якщо працівник поновлюється на роботі, з якої він був незаконно звільнений; (б) з ініціативи самого роботодавця, коли він змушений виконати припис органів, що здійснюють контроль за дотриманням трудового законодавства, або поновити працівника на роботі з інших причин; (в) відповідно до законодавства, коли ним передбачено право окремих категорій працюючих повернутися на попередню роботу.

¹ Про порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу [Електрон. ресурс] : Роз'яснення Міністерства юстиції України від 01.02.2011 р. – Режим доступу: http://hrliga.com/index.php/phpBB2/uploads/index.php?module=norm_base&op=view&id=848

Сьогодні підґрунтям застосування цієї норми, повинно бути лише постановлене судом рішення по суті спору про поновлення працівника на роботі. Тож ми не погоджуємося, наприклад, з точкою зору авторів коментаря до законодавства про працю, які стверджують, що «установивши факт звільнення працівника без законної підстави, власник вправі із своєї ініціативи або на вимогу відповідного органу нагляду за дотриманням законодавства про працю поновити працівника на роботі, звільнивши того працівника, який був прийнятий на його місце»¹. Думається, такий підхід є необґрунтованим і лише розширює випадки, коли можна звільняти за п. 6 ст. 40 КЗпП України.

Що не менш важливо, це пояснюється також тим, що можуть виникнути такі суперечливі обставини, коли роботодавець, з яких-небудь причин, знаючи навіть, що звільнення працівника з підприємства, установи чи організації було законним, все одно приймає рішення про поновлення його на роботі. Звернімо увагу на те, що в такому випадку можуть порушуватися права та законні інтереси новоприйнятої особи. Тож головним завданням при застосуванні п. 6 ст. 40 КЗпП України є вирішення питання, законно чи незаконно звільнено працівника, який раніше виконував цю роботу? Якщо ж наявний факт законного звільнення, а роботодавець все ж відновлює трудові відносини з працівником, тоді маємо, по суті, порушення права на працю новоприйнятої особи при формальному дотриманні п. 6 ст. 40 КЗпП України. Мається на увазі, що при законному розірванні трудового договору, роботодавець може самостійно й добровільно поновити працівника, але в такому випадку, на нашу думку, використання підстави «звільнення у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу» буде несправедливим, оскільки цей пункт повинен застосовуватися при поновленні, яке є наслідком саме незаконного звільнення. Установити ж, чи було таке звільнення законним або незаконним може тільки суд, бо саме цей орган

¹ Науково-практичний коментар законодавства України про працю – [14-те вид., доп. і перероб.] / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, О. Є. Сонін. – К. : Алерта, 2011. – 672 с.

здійснює правосуддя на засадах верховенства права, забезпечує кожному право на справедливий суд та повагу до інших прав і свобод, гарантованих Конституцією і законами України, а також міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України¹.

Очевидно, саме з огляду на нечіткість п. 6 ст. 40 КЗпП України розробники одного з проектів ТК України відмовилися від його існуючої правової конструкції. Натомість вони запропонували закріпити у ст. 95 цього проекту положення, яке передбачає, що трудовий договір з новоприйнятим на роботу працівником може бути розірвано, винятково за рішенням суду². Звуження змісту розглядуваної нами підстави, а саме конкретизація кола суб'єктів, рішення про поновлення яких є передумовою для розірвання трудового договору з новоприйнятим працівником, нам вбачається цілком виправданим. Такий підхід видається правильним ще й з огляду на те, що правозастосовна практика знає випадки поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, з власної ініціативи роботодавця.

Треба пам'ятати, що працівник, який звільняється у зв'язку з поновленням на цій роботі іншого, знаходиться в гіршому становищі, тобто обидва працівники в цілому мають однаковий статус, але неоднакові можливості. Саме тому на працівникові, який підлягає звільненню з роботи у зв'язку з поновленням на ній того, який раніше виконував цю роботу, має бути зосереджено більше уваги.

Так, звільнення особи, у зв'язку з поновленням якої було звільнено з роботи новоприйнятого працівника, не передбачене нормами чинного трудового законодавства в якості підстави для поновлення на роботі особи, звільненої на підставі п. 6 ст. 40 КЗпП України. Громадянин у такому випадку має право тільки звернутися із заявою про прийняття його на роботу у встановленому законом

¹ Про судоустрій і статус судів : Закон України від 02.06.2016 р., № 1402-VIII // Голос України. – 2016. – № 132-133.

² Трудовий кодекс України [Електрон. ресурс] : проект ТК України від 26.12.2014 р., № 1658; доопрац. від 20.05.2015 р.; прийнятий за основу 05.11.2015 р. – Режим доступу: w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

порядку. Саме тому пропонуємо закріпити в проекті ТК України таке положення: «працівник, з яким трудові відносини припинено у зв'язку з поновленням на роботі особи, яка раніше її виконувала, має переважне право на укладення трудового договору у разі звільнення поновленого на підставі судового рішення», оскільки таке припинення трудових правовідносин не пов'язане з винною поведінкою працівника.