

чої солідарності, то серцевиною норм трудового права, які регулюватимуть відносини суб'єктів із організації, застосування та захисту праці, буде бажання їх суб'єктів до порозуміння, активна комунікація та мінімізація примусу. Детально такий підхід може бути розкрито через такі ключові складові ідеї виробничої солідарності, як гуманізація та демократизація виробничого середовища, а також гарантування соціальної справедливості у відносинах, які становлять предмет трудового права.

УДК 349.227

ЗАХИСТ ПРАВА НА ПРАЦЮ ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ ЗА П. 8 Ч. 1 СТ. 36 КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ

Авескулов В. Д.,
*асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук*

Інститут припинення дії трудового договору є одним із найважливіших у галузі трудового права, про що свідчить кількість судових спорів щодо визнання звільнення незаконним. Норми, що передбачають підстави та порядок звільнення працівників, є імперативними за своєю природою – сторони правовідносин у сфері праці не можуть закріплювати інші правила у локальних чи індивідуальних актах, що спрямовано на забезпечення якомога дієвішого захисту конституційного права на працю. Проте підстава припинення дії трудового договору, що міститься в п. 8 ч. 1 ст. 36 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) (підстави, передбачені контрактом), значною мірою погіршує становище працівника через низку причин. Перед тим, як їх назвати, висловимо думку щодо самих підстав звільнення, які мають місце в чинних контрактах. Вбачається, що доцільним є їх поділ на три групи.

І. Підставою звільнення виступає порушення працівником трудових обов'язків, закріплених у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників (далі – Довідник) та/або в посадовій інструкції. Так, у контрактах з провідниками пасажирських вагонів нерідко зазначається, що контракт з ними може бути розірвано у разі встановлення факту перевезення безквиткових пасажирів, що, за суттю, дублює один із обов'язків даної категорії

працівників за Довідником – розміщувати пасажирів у вагоні згідно з їх проїзними документами.

II. Інколи в контрактах фігурують підстави, скопійовані зі статей КЗпП України. Приміром, «систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього контрактом» або «двократне порушення керівником інших обов'язків, передбачених чинним законодавством, статутом або контрактом, незалежно від того, чи застосовувалися до цього керівника дисциплінарні стягнення».

III. Роботодавцю надається право розірвати трудовий контракт у випадку недосягнення працівником обумовленої в контракті цілі, наприклад «невиконання показників економічної ефективності».

Попри те, що ч. 3 ст. 21 КЗпП України дозволяє сторонам контракту запроваджувати додаткові підстави його розірвання, істотним недоліком національного законодавства є відсутність будь-яких обмежень чи вказівок щодо таких підстав. Саме через це, на наш погляд, у перших двох випадках має місце зловживання роботодавцем наданою йому свободою (звісно, ми усвідомлюємо, що дані підстави де-юре узгоджуються сторонами, проте де-факто працівникові, якому потрібна робота, залишається лише погодитися на них).

Підстави, віднесені до першої групи, не можуть бути визнані задовільними через те, що вони безпричинно створюють нерівні умови праці трудящих – за одні й ті ж дисциплінарні проступки одні можуть бути звільненими, до інших же на цьому ж підприємстві такий вид стягнення не застосовується. Якщо те чи інше трудове правопорушення є настільки серйозним, що за нього доцільно звільняти працівника, то слід вирішувати це питання на законодавчому рівні, надаючи всім роботодавцям відповідне право.

Відносно другої групи слід указати, що, за сутністю, ці підстави ідентичні до тієї, що закріплена в п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, проте така схожість є лише зовнішньою, адже при припиненні дії трудового договору за п. 8 ч. 1 ст. 36 на працівника не поширюються гарантії, що мають місце при звільненні за п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України – не потрібна згода профспілкового органу на звільнення, можливим є звільнення у період перебування працівника у відпустці або у період його тимчасової непрацездатності, не є обов'язковим дотримання процедури накладення дисциплінарного

стягнення, хоча зазначені підстави, безумовно, містять ознаки дисциплінарного проступку, тощо.

На наше переконання, лише третя група підстав є допустимою для закріплення в контрактах, оскільки в цьому випадку працівник свідомо бере на себе підвищені зобов'язання, які переважно мають економічний характер, тривалий термін виконання та, зазвичай, становлять собою ключове положення угоди сторін. Трудове законодавство не може надавати гарантії таким працівникам, оскільки поставлені завдання більшою мірою зорієнтовані не на належну реалізацію трудової функції, а на досягнення кінцевої мети, і, з огляду на це, зобов'язання набуває вираженого цивільно-правового характеру. Трудо-правові норми не можуть обмежити такий прояв волі працівника, адже в такий спосіб останній може претендувати на вищий розмір оплати праці взамін на ризики звільнення.

Беручи за основу викладені думки, пропонуємо для наукового обговорення таке вирішення окресленої проблеми.

По-перше, вважаємо за необхідне обмежити волю сторін щодо встановлення додаткових підстав розірвання трудового договору, замінивши текст п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України на «недосягнення працівником цілі, обумовленої в контракті». Підкреслимо, що протиправності чи винності працівника за такої підстави може й не бути, а саме звільнення буде схожим на розірвання цивільно-правових договорів з тією істотною відмінністю, що при правомірному недосягненні цілі до працівника не застосовуватимуться штрафні санкції.

По-друге, доцільним видається включити до переліку підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (п. 4 ч. 1 ст. 36 КЗпП України) підставу, закріплену в п. 8 ч. 1 ст. 36 або щойно запропоновану. Така зміна не дозволить роботодавцеві звільнити працівника за цим пунктом у період тимчасової непрацездатності або під час перебування у відпустці.

По-третє, необхідно зобов'язати роботодавця отримувати згоду виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, при звільненні за п. 8 ч. 1 ст. 36 або за підставою, що пропонується.

Вважаємо, що дані пропозиції повною мірою відображають загальну спрямованість інституту припинення дії трудового договору та здатні значно підвищити рівень захисту прав працівників, що реалізують своє право на працю на контрактній основі.