

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2021.04.18>

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ЗАХИСТ У ЗВ'ЯЗКУ ЗІ ЗВІЛЬНЕННЯМ З ІНІЦІАТИВИ ВЛАСНИКА

Кузнецова М.,

кандидат юридичних наук, доцент,
завідувач кафедри приватного та соціального права
Сумського національного аграрного університету
<https://orcid.org/0000-0003-3566-6016>

Кузнецова М. Реалізація права працівника на захист у зв'язку зі звільненням з ініціативи власника.

Автором проведено дослідження процедурних аспектів звільнення працівника за ініціативи власника та питань, що стосуються реалізації права працівника на захист від незаконного або безпідставного звільнення. Визначено основні характеристики процедури звільнення працівника з ініціативи власника та проблеми, що можуть виникати через недотримання правил такої процедури.

З'ясовано зміст права на захист працівника в разі незаконного або безпідставного звільнення, як однієї з основоположних гарантій у трудовому праві та законодавстві. Надано характеристику деяким аспектам розгляду трудових спорів судами та визначено окремі процесуальні особливості реалізації права на захист працівника при звільненні.

Зроблено висновки щодо важливості дотримання роботодавцем або власником процедури звільнення працівника з їх ініціативи та з підстав, що визначені у законодавстві, та недопущення порушення прав працівника, з урахуванням гарантій визначених Конституцією України та Кодексом законів про працю, оскільки на практиці часто виникають підстави для судових спорів та можливості для відновлення звільнених на роботі з виплатою відповідно компенсацій за моральну шкоду та вимушений прогул.

Автор звертає увагу на те, що судовий захист прав працівника є одним із найрозповсюдженіших способів. Тому при розгляді судом трудових спорів важливе значення має всебічне з'ясування та ретельне оцінювання обставин, за яких було прийняте таке рішення, потребує оцінки також і коло трудових обов'язків правопорушника, якщо вказується підставою їх порушення. Лише за умови всебічної та об'єктивної оцінки доказів по справі, суд вправі приймати рішення щодо поновлення такого працівника на роботі та про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи.

Ключові слова: трудовий договір, роботодавець, працівник, гарантії трудових прав, право на захист, трудові спори.

Kuznetsova M. Exercise of the employee's right to protection in connection with dismissal of the owner's initiative.

The author conducted a study of the procedural aspects of dismissal of an employee at the owner's initiative and issues related to the exercise of the right to protection of employees from illegal or unjustified dismissal. The main characteristics of the release procedure of employees at the owner's initiative and problems that may arise due to non-compliance with the rules of such a procedure are identified.

The content of the right to protection of an employee in case of illegal or unjustified dismissal as one of the fundamental guarantees in labor law and legislation has been clarified. The characteristics of some aspects of consideration of labor disputes by courts are given, and different procedural features of realization of the right to protection of the worker at dismissal are defined.

Conclusions are made on the importance of compliance by the employer or owner with the procedure of dismissal of the employee on their own initiative and the grounds specified in the law, and prevention of violation of employee rights, taking into account the guarantees of the Constitution of Ukraine and the Labor Code. And opportunities to reinstate those dismissed for work with compensation for non-pecuniary damage and forced absenteeism, respectively.

In his study, the author draws attention to the fact that judicial protection of employee rights is one of the most common ways. Therefore, when considering labor disputes by the court, it is essential to thoroughly clarify and carefully assess the circumstances under which such a decision was made and assess the scope of the offender's job responsibilities if the grounds for their violation are indicated. Only on condition

of a comprehensive and objective assessment of the evidence in the case, the court has the right to decide on the reinstatement of such an employee and to pay the employee the average salary during the forced absence or the difference in earnings during the lower-paid work.

Key words: employment contract, employer, employee, guarantees of labor rights, right to protection, labor disputes.

Право на працю як одне із основоположних закріплених Конституцією України забезпечується низкою гарантій та способів захисту прав працівника визначених законодавством.

Серед підстав припинення трудових відносин найчастіше виділяють розірвання трудового договору за ініціативи працівника та за ініціативою власника або роботодавця. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця може бути пов'язане із різними фактичними обставинами, що вплинули на необхідність забезпечення інтересів підприємства, роботодавця або власника у зв'язку з винними діями працівника. Однак є і протилежний бік такої ситуації: іноді звільнення працівників виявляються безпідставними або з неналежної підстави, про що свідчить судова та правозастосовна практика. В такому випадку постає питання про забезпечення прав працівника та дотримання порядку звільнення, з урахуванням всіх процедурних аспектів та можливостей працівника реалізувати своє право на захист.

Досліджували питання правового регулювання звільнення працівника з ініціативи власника такі вчені як Ю.Джепа, А. Гордеюк, Ю. Крегул, В. Хромей та інші. Більшість наукових праць у цій сфері визначають загальні аспекти порядку звільнення працівника. Деякі науковці розглядали проблеми, що пов'язані із реалізацією права на захист працівника у разі звільнення за ініціативи власника, серед яких слід виділити роботи М. Комарницької, С. Шабанової.

Метою нашого дослідження є узагальнення підходів до правового регулювання процедури звільнення працівника за ініціативи власника та проблем, що пов'язані із реалізацією права працівника на захист від незаконного або безпідставного звільнення.

Виклад основного матеріалу. Статтями 40 та 41 Кодексу законів про працю встановлені перелік підстав, за яких працівника може бути звільнено за ініціативи власника. Зазначений перелік є вичерпним та відповідає вимогам Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 року.

Слід зазначити, що норми Конвенції встановлюють, що трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби.

Стаття 7 зазначеної Конвенції визначає, що трудові відносини з працівником не припиняються з причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою, доти, доки йому не нададуть можливість захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями, крім випадків, коли від роботодавця не можна обґрунтовано чекати надання працівникові такої можливості.

З урахуванням зазначеного, вважаємо за необхідне охарактеризувати деякі аспекти захисту прав працівників при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця.

Як зазначає Ю. Джепа, при припиненні трудових правовідносин, безумовно, кожна із сторін зацікавлена у закріпленні дієвих гарантій їх правомірного припинення. Також кожній із сторін мають бути надані певні гарантії подальшого забезпечення прав та реалізації права на працю. А у випадку, якщо припинення трудових правовідносин відбулося із певними порушеннями, то державою має бути забезпечене право на захист прав сторін трудових правовідносин. В такій ситуації питання гарантування прав при припиненні трудових правовідносин набуває дещо іншого смислу [1, с. 92]. По-перше, на наш погляд, гарантуванню підлягає три блоки прав. Перший блок – гарантування правомірного припинення трудових правовідносин. Другий блок полягає у гарантуванні забезпечення права на працю після припинення трудових правовідносин, він стосується лише працівників. Третій блок – гарантування прав на захист та відновлення порушених прав. Цей блок стосується як працівників, так і роботодавців. Держава має гарантувати своїм громадянам не тільки реалізацію, але й охорону, захист їхніх прав [1, с. 93].

Функція забезпечення захисту соціально-трудова прав працівників є однією із найважливіших функцій трудового права, оскільки в умовах сьогодення налічується значна кількість проблем у вказаній сфері, що є надто болючим питанням для вказаної категорії осіб [2, с.9]. Сутність трудового законодавства полягає у забезпеченні захисту працівників як найбільш слабкої сторони трудових правовідносин [3, с. 17].

А. Гордеюк зауважує, що коли йдеться не тільки про існування, а про ефективну роботу або дію правового механізму захисту будь-яких прав, зокрема трудових прав працівників, необхідна більш досконала нормативно-правова база, яка на усіх рівнях (Конституції України, КЗпП, законів України про працю, підзаконних нормативних актів, колективно-договірному регулювання трудових відносин)

має надійно забезпечувати цей захист та передбачати діючі санкції за порушення відповідних норм [4, с. 58].

Деякі із дослідників проблеми захисту прав працівників зазначають про те, що термін «гарантія» визначається через категорії «умови», «засоби» і «способи», адже одні гарантії (економічні, політичні, ідеологічні) можна вважати умовами здійснення прав, свобод та інтересів людини, інші гарантії (юридичні) доцільно вважати засобами та способами захисту прав, свобод та інтересів людини [5, с. 10].

У процесуальному аспекті право на захист містить три основні можливості: 1) можливість особи звернутися з вимогою про захист порушеного (або оскаржуваного права, охоронюваного законом інтересу) до компетентного органу у передбаченій законом формі; 2) можливість користуватися всіма передбаченими законом правами у процесі розгляду своєї вимоги, встановленими щодо даної форми захисту прав; 3) можливість оскарження в установленому законом порядку рішення органу у відповідній справі [6, с. 61].

Найбільш важливою серед юридичних гарантій розірвання трудового договору за підставами організаційно-правового характеру, що має правозахисне спрямування виступає право працівника на судовий захист. Судочинство є формою захисту прав особи, в тому числі і трудових прав, що виробилась багатовіковою історією людства [7, с. 452].

Відповідно до змісту статті 221 Кодексу законів про працю України, трудові спори розглядаються: 1) комісіями по трудових спорах; 2) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами. Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, застосовується незалежно від форми трудового договору. Установлений порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали.

Серед спорів, що розглядаються судами, виділяють спори працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 Кодексу законів про працю України.

Відповідно до частини 1 статті 233 Кодексу законів про працю України, працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення - в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення.

Як зазначають Ю.Крегул та В.Хромей, безперечною конституційною гарантією захисту від незаконного звільнення є те, що підстави припинення трудового договору є вичерпними та закріплюються у відповідних статтях трудового законодавства. Кожна підстава припинення трудового договору встановлює певну процедуру. Недотримання встановленої процедури звільнення може бути підставою для визнання такого звільнення незаконним, поновлення працівника на роботі та виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу [8, с. 32].

Процедура оскарження у суді рішення роботодавця про припинення трудових відносин із працівником з підстав, що визначені у статтях 40 та 41 Кодексу законів про працю, повинна відповідати загальним засадам цивільного судочинства, визначеним у статті 2 Цивільного процесуального кодексу України, зокрема принципам верховенства права, поваги до честі і гідності, рівності усіх учасників судового процесу перед законом та судом, змагальності сторін, диспозитивності, пропорційності та іншим.

Відповідно до принципу змагальності, учасники справи мають рівні права щодо здійснення всіх процесуальних прав та обов'язків, передбачених законом. Кожна сторона повинна довести обставини, які мають значення для справи і на які вона посилається як на підставу своїх вимог або заперечень.

У випадку звільнення працівника за ініціативою власника, працівник звертаючись до суду за захистом своїх порушених прав, повинен довести незаконність або необґрунтованість підстави його звільнення, що підтверджується положеннями Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця». Оскільки, відповідно до положень статті 13 Цивільного процесуального кодексу України, суд розглядає справи не інакше як за зверненням особи, поданим відповідно до цього Кодексу, в межах заявлених нею вимог і на підставі доказів, поданих учасниками справи або витребуваних судом у передбачених цим Кодексом випадках, збір доказів та доведення незаконності або необґрунтованості підстав звільнення покладається на позивача – працівника.

Відповідно до пункту 18 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів», при розгляді справ про поновлення на роботі судам необхідно з'ясувати, з яких підстав проведено звільнення працівника згідно з наказом (розпорядженням) і перевіряти їх відповідність законіві. Суд не в праві визнати звільнення правильним, виходячи з обставин, з якими власник або уповноважений ним орган не пов'язували звільнення. Якщо обставинам,

які стали підставою звільнення, в наказі (розпорядженні) дана неправильна юридична кваліфікація, суд може змінити формулювання причин звільнення і привести його у відповідність з чинним законодавством про працю.

На думку О. Шурин, існує необхідність вироблення чіткого підходу до визначення фактів, які потребують доказування у справах про розірвання трудового договору за ініціативи роботодавця, у тому числі через систематичне невиконання працівником своїх трудових обов'язків без поважних на те причин. Дослідниця пропонує розглядати судові докази як будь-які відомості про факти, отримані в передбаченому законом порядку, які містять інформацію щодо предмету доказування, достатню для встановлення судом наявності чи відсутності фактів і винесення судом законного і обґрунтованого рішення [10, с. 195].

В такій ситуації може виникати ряд проблем, що може вплинути на ефективність реалізації процедури захисту трудових прав працівника.

До проблемних питань правового регулювання припинення трудових відносин, на думку М. Комарницької, слід віднести використання оціночних категорій. Так, оціночні поняття застосовуються у випадках неможливості або недоцільності точного опису певного явища у трудових відносинах. Їх використання є доречним для правового регулювання трудових відносин загалом, як то закріплення принципів правового регулювання. Разом з тим, припинення трудових відносин повинно відбуватись у чіткому порядку та через зрозумілі й обґрунтовані підстави, що й ускладнюється через використання оціночних понять [11, с.163-164].

С. Шабанова, розглядаючи окремі підстави розірвання трудового договору у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі, зазначає, що удосконалення потребує категоріальний апарат у межах аналізованої теми, зокрема необхідно на нормативному рівні закріпити легальне визначення понять «невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі», «недостатня кваліфікація», «стійке зниження працездатності», що матиме наслідком однакове застосування вищевказаних понять як роботодавцями, так і судами. Також, варто розробити та нормативно закріпити критерії оцінки невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі, стандарту показників зниження працездатності та мінімальної межі визначення постійності такого зниження, а також нормативно закріпити способи визначення недостатньої кваліфікації працівника [12, с. 25].

Висновки. Припинення трудових відносин як з ініціативи працівника, так і з ініціативи власника завжди викликає багато питань. У другому випадку особливо актуальними є обґрунтування законності підстави звільнення та дотримання процедури звільнення та можливості захисту трудових прав працівників.

Видається, що норми трудового законодавства, які закріплюють порядок звільнення працівника за ініціативою власника на сьогоднішній день є не достатньо досконалими та іноді складними у застосуванні. Роботодавець повинен чітко дотримуватись процедури звільнення та не допустити порушення прав працівника, з урахуванням гарантій визначених Конституцією України та Кодексом законів про працю, оскільки на практиці часто виникають підстави для судових спорів та можливості для відновлення звільнених на роботі з виплатою відповідно компенсацій за моральну шкоду та вимушений прогул.

При визначенні фактичних підстав розірвання трудового договору за ініціативою власника, важливе значення має всебічне з'ясування та ретельне оцінювання обставин, за яких було прийняте таке рішення, потребує оцінки також і коло трудових обов'язків правопорушника, якщо вказується підставою їх порушення. Лише за умови всебічної та об'єктивної оцінки доказів по справі, суд вправі приймати рішення щодо поновлення такого працівника на роботі та про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Джепа Ю. А. Особливості гарантій захисту прав суб'єктів трудового права при припиненні трудових правовідносин. *Форум права*. № 2. 2008. С. 90-94.
2. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі : монографія / І.М. Кравченко, О.С. Арсентьева, Л.В. Котова. – Сєвєродонецьк : вид-во СНУ ім. В. Даля, 2018. – 176 с.
3. Ситницька О. А. Правове регулювання порядку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. *Правничий часопис Донецького університету*. № 1-2. 2014. С. 14-21.
4. Гордеюк А. О. Проблема правового забезпечення захисту трудових прав працівників. *Форум права*. №1. 2016. С. 55-59.
5. Мельник К. Ю. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору: монографія / К. Ю. Мельник, А. О. Бабенко. — Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. — 240 с.

6. Смолярова М.Л. Роль і значення принципів розгляду трудових спорів. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2018. № 5. С. 60–62.
7. Пиж Н. М. Проблеми реалізації гарантій трудових прав працівників при розірванні трудового договору за підставами організаційно-правового характеру. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. №28. 2013 С. 446-453.
8. Крегул Ю., Хромей В. Конституційні гарантії захисту працівника від незаконного звільнення. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. № 5. 2017. С. 31-46.
9. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>.
10. Шурин О. А. Докази і доказування у справах про поновлення на роботі у зв'язку із розірванням трудового договору за ініціативи роботодавця при систематичному невиконанні працівником без поважних причин трудових обов'язків. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. № 9-2(1). 2014. С. 193-196.
11. Комарницька М. Проблеми правового регулювання припинення трудових відносин. *Social Law* . №1. 2020. С. 158-165.
12. Шабанова С. Правова характеристика окремих підстав розірвання трудового договору у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі. *ScienceRise: Juridical Science*. №3 (13). 2020. С. 20-26.