

УДК 349.22:331.106.4

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.03.34>

НЕМОЖЛИВІСТЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКА РОБОТОЮ ЯК НОВА ПІДСТАВА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ: ЩОДО ДОЦІЛЬНОСТІ ВІДНЕСЕННЯ ДО СПЕЦІАЛЬНИХ ПІДСТАВ ЗВІЛЬНЕННЯ

Кітченко М.Ю.,

*аспірантка кафедри трудового права**Національного юридичного університету ім. Я. Мудрого*

Кітченко М.Ю. Неможливість забезпечення працівника роботою як нова спеціальна підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: щодо доцільності віднесення до спеціальних підстав звільнення.

Введення воєнного стану суттєво вплинуло на всі галузі життя українського суспільства. Нагальною потребою стало внесення змін до законів та інших нормативно-правових актів, які закріплюють основні права і свободи громадян, регулюють найважливіші сфери суспільних відносин. Увага законотворців торкнулась і трудового законодавства, адже вкрай важливим в умовах воєнного стану стало забезпечення балансу між потребами держави, інтересами роботодавців та гарантіями працівникам.

Дослідження присвячено внесенню зміни в Кодекс законів про працю України, а саме – до статті 41 зазначеного Кодексу закріплено нову додаткову підставу розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов – неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій. Під час аналізу нової підстави розглянуто гарантії, що надаються працівникам при такому звільненні, можливість її застосування до посадових осіб, як чітко окреслених законом категорій працівників юридичних осіб, державних органів, органів місцевого самоврядування.

Оскільки до Кодексу законів про працю України внесено зміни саме до статті 41, яка визначає додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов, розглянуто тлумачення термінів «загальний» і «додатковий» та акцентовано увагу на раціональності використання терміну «спеціальний». Також зауважено, що нова підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця не

є доповненням до суміжної або іншої підстави, вона є такою ж основною, що передбачає певний порядок розірвання, наданням працівникам, передбачених законодавством гарантій, та стосується окремих категорій працівників, зокрема, посадових осіб.

Під час дослідження нової підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця розглядається питання стосовно доцільності її віднесення до спеціальних підстав звільнення та акцентовано увагу на виправданій належності та включенні вказаної підстави звільнення до загальних підстав звільнення, які передбачені статтею 40 Кодексу законів про працю України.

Ключові слова: роботодавець, працівник, посадова особа, трудовий договір, розірвання трудового договору, трудові відносини, воєнний стан, спеціальні підстави розірвання трудового договору.

Kitchenko M.Y. The impossibility of providing an employee with a job as a new special ground for terminating an employment contract at the initiative of the employer: regarding the expediency of assigning it to the special grounds for dismissal.

The introduction of martial law had a significant impact on all spheres of Ukrainian society. There was an urgent need to make changes to laws and other normative legal acts that establish the basic rights and freedoms of citizens and regulate the most important spheres of social relations. The attention of legislators also affected labor legislation, because in the conditions of martial law it became extremely important to ensure a balance between the needs of the state, the interests of employers and guarantees to employees.

The study is devoted to the amendment of the Labor Code of Ukraine, namely, Article 41 of the said Code establishes a new additional ground for terminating an employment contract at the initiative of the employer with certain categories of employees under certain conditions - the impossibility of providing the employee with the

work specified in the employment contract due to with the destruction (absence) of production, organizational and technical conditions, means of production or property of the employer as a result of hostilities. During the analysis of the new basis, the guarantees provided to employees upon such dismissal, the possibility of its application to officials, as clearly defined by law categories of employees of legal entities, state bodies, and local self-government bodies, were considered.

Since the Labor Code of Ukraine was amended specifically to Article 41, which defines additional grounds for terminating an employment contract at the initiative of the employer with certain categories of employees under certain conditions, the interpretation of the terms «general» and «additional» was considered and attention was focused on the rationality of the use of the term «special». It is also noted that the new ground for termination of the employment contract at the initiative of the employer is not an addition to the adjacent or other ground, it is the same basic one, which provides for a certain procedure for termination, providing employees with the guarantees provided for by law, and concerns certain categories of employees, in particular, officials.

During the study of a new ground for terminating an employment contract at the initiative of the employer, the question of the expediency of its attribution to special grounds for dismissal is considered, and attention is focused on justified propriety and the inclusion of the specified grounds for dismissal among the general grounds for dismissal, which are provided for in Article 40 of the Labor Code of Ukraine.

Key words: employer, employee, official, employment contract, termination of employment contract, labor relations, martial law, special grounds for terminating an employment contract.

Постановка проблеми. Поступовий розвиток трудового законодавства є закономірним процесом у правовій системі кожної демократичної держави. Проте виникнення непередбачених і надзвичайних обставин, які можуть вносити свої корективи й охоплювати не тільки місцеві рівні, а й мати більш масштабний характер, призводять до вимушених кроків, що підлаштовують трудові правовідносини до отриманих економічних, соціальних та правових викликів.

Такою надзвичайною подією стала військова агресія Російської Федерації проти України, у зв'язку з чим, для подолання неузгодженостей у трудових правовідносинах, з урахуванням воєнного стану, викликані внесення змін до трудового законодавства України. Саме тому статтю 41 Кодексу законів про працю України почали доповнювати новими підставами звільнення.

Хоча такі доповнення стали необхідними та вимушеними кроками у забезпеченні реалізації, передбачених Конституцією України, трудових прав та гарантій працівникам, а також захисту прав та інтересів працівників і роботодавців – у деяких аспектах працівників зазнали обмежень. Також постало питання про доцільність внесення нової підстави звільнення з ініціативи роботодавця як неможливості забезпечення працівника роботою саме до статті 41 Кодексу законів про працю України.

Метою статті є аналіз окремих аспектів змін до трудового законодавства України під час воєнного стану, в частині внесення до Кодексу законів про працю України нової спеціальної підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, як неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій, та розглянуто доцільність віднесення вказаної підстави до спеціальних підстав звільнення з ініціативи роботодавця, а також можливість її застосування до посадових осіб.

Стан опрацювання проблематики. Окремі аспекти дослідження загальних положень, принципів, порядку та умов розірвання трудового договору, зокрема, з ініціативи роботодавця на протязі тривалого часу були об'єктами наукових інтересів вчених, які присвятили цій темі свої наукові роботи, серед яких: В.С. Венедіктов, С.М. Глазько, В.В. Жернаков, І.А. Іоннікова, С.М. Прилипко, В.Р. Шишлюк, О.М. Ярошенко та інші.

Виклад основного матеріалу. Розглядаючи підстави та особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з посадовими особами в умовах воєнного стану, необхідно з'ясувати, що закладено у зміст цього явища.

Так, В.В. Жернаков зазначає, що розірвання трудового договору означає припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням (або роботодавця, або працівника, або осіб, які не є стороною трудового договору) [1, с. 208].

Схожа позиція у В.Р. Шишлюк та В.С. Венедіктова, які вважають, що розірвання трудового договору передбачає припинення трудового договору з ініціативи однієї зі сторін трудових правовідносин – працівника або власника чи уповноваженого ним органу, а в деяких випадках – і третьої особи, яка вимагає розірвання трудового правовідношення [2, с. 81; 3, с. 107]. Такі визначення вказують на те, що поняття «розірвання трудового договору» фактично є видовим поняттям.

Розглядаючи питання розірвання трудового договору, формуються характерні ознаки такої

події, тобто науковцями перш за все зазначається, що трудові правовідносини припиняються. Ініціатором такого волевиявлення може бути не тільки сторона трудових правовідносин – роботодавець або робітник, а й треті особи, як, наприклад, зазначає С.М. Глазько [4, с. 18] – громадські організації, державні органи.

Підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за сферою дії поділяють на загальні (ст. 40 КЗпП України) й додаткові (ст. 41 КЗпП України та спеціальне законодавство) С.М. Прилипко й О.М. Ярошенко. У свою чергу загальні підстави поширюються на всіх працюючих на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від їх форм власності й організаційно-правової форми створення, додаткові – це підстави, що поширюються тільки на певні категорії працюючих і прямо передбачені законодавчими актами [5].

Іоннікова І.А. розглядає у своїх працях загальні підстави розірвання трудового договору та визначає такими, що поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від форм їх власності й видів економічної діяльності. Додаткові ж підстави розірвання трудового договору застосовуються при звільненні окремих категорій працівників [6].

Наукові погляди щодо розмежування підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на загальні та додаткові, переплітаються з трудовим законодавством. Закріплені у КЗпП України загальні підстави застосовуються до широкого кола осіб та додаткові підстави – ті, що стосуються окремих категорій працівників. Саме до окремих категорій працівників належать і посадові особи юридичних осіб, державних органів, органів місцевого самоврядування.

Відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX [7] (далі – Закон № 2136-IX) на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статті 43 Конституції України. У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих зазначеним Законом.

З огляду на вищевикладене, положення Закону № 2136-IX, які регулюють аспекти, пов'язані із розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця, інакше, ніж КЗпП України – мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану.

Також, у зв'язку з неузгодженістю деяких аспектів норм трудового права у воєнний період, прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX від 01.07.2022 [8] (далі Закон № 2352-IX), який набув чинності 19.07.2022.

Кодекс Законів про працю України є основою національного законодавства про працю, який визначає підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця для окремих категорій працівників, у тому числі і посадових осіб. Саме тому Законом № 2352-IX внесені зміни до Кодексу законів про працю України [9] (далі – КЗпП України): доповнено пунктом 6 частину 1 статті 41 КЗпП України новою додатковою підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця – неможливістю забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій. У Пояснювальній записці до проекту зазначеного Закону, серед іншого, йдеться про включення нової підстави, яка пов'язана із неможливістю подальшого ведення діяльності підприємств, установ, організацій у зв'язку з активними бойовими діями на території України та знищенням майна суб'єктів господарювання [10]. Також цей Закон визначає порядок взаємодії між працівником і роботодавцем в умовах воєнного стану та усунення потенційно можливих трудових спорів у зв'язку з наявними законодавчими прогалинами.

Неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій віднесено законодавцем саме до додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов.

Доречно погодитись з думкою О.М. Ярошенко, який дослідивши тлумачення термінів «загальний» і «додатковий» показує, що:

перший з них абсолютно виправдано вживається у ст. 40 КЗпП України стосовно підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, які поширюються на всіх працюючих на будь-яких підприємствах, в установах, організаціях незалежно від їх форм власності й організаційно-правової форми створення;

до підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що стосуються чітко окреслених законом категорій працівників і дій, які перешкоджають нормальному існуванню трудових правовідносин, більш виваженим є застосування замість терміну «додатковий» слова «спеціальний»: адже ні про яке доповнення чого-небудь до чогось у даному разі не йдеться, а відповідні підстави розірвання цього правочину для цих категорій працівників є такими ж основними, як і загальні.

Під спеціальними підставами розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця слід

розуміти встановлені законодавством підстави, що стосуються тільки певних категорій працівників, певних видів господарської чи іншої діяльності, та певних дій, які перешкоджають нормальному розвитку трудових правовідносин [11].

Положення статті 1 Закону № 2136-IX, КЗпП України свідчить про широке коло суб'єктів трудових правовідносин на які розповсюджується дія наведеного законодавства, тому застосування нової підстави звільнення за пунктом 6 частини 1 статті 41 КЗпП України, серед інших, віднесено до посадових осіб, на яких законами або іншими нормативними актами покладено здійснення організаційно-розпорядчих або консультативно-дорадчих функцій.

Серед особливостей звільнення за пунктом 6 частини 1 статті 41 КЗпП України, що передбачені законодавцем, наступні:

1) Розірвання трудового договору з працівником здійснюється лише у випадку неможливості переведення працівника за його згодою на іншу роботу.

2) Відсутня необхідність розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

3) Допускається звільнення працівника у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.

4) Не можна звільнити працівника, який перебуває у відпустці у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

5) Переважне право надається звільненому працівникові протягом одного року на укладення трудового договору у випадку поворотного прийняття роботодавцем на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

6) Виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку, яка включає посадовий оклад, надбавки, щомісячні премії і винагороди та здійснюється з урахуванням виплат за останні два місяці роботи, що передують звільненню.

Додаючи до КЗпП України таку підставу звільнення з ініціативи роботодавця як неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій, законодавець відносить її до статті 41 КЗпП України,

вказуючи її як спеціальну підставу звільнення з окремими категоріями працівників за певних умов. Слід відмітити, що у назві вказаної статті вбачається дві обставини: звільнення за цими підставами має відбуватися з окремими категоріями працівників та за певних умов. Якщо друга обставина наявна, оскільки зазначається «у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій», перша – відсутня, через те, що положення нового пункту містить поняття «працівник», яке не дає виокремити певну категорію цих працівників.

Так, положення Закону України «Про охорону праці» [12] надають визначення категорії «працівник», за яким це – особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом).

У статті 1 КЗпП України також вказано, що Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників. З чого можна зробити висновок про те, що застосовування нової підстави звільнення можливе не лише до посадових осіб, а й усіх інших осіб з ким укладено трудовий договір про роботу у юридичних осіб, в державних органах та органах місцевого самоврядування. За таких умов, доречно буде віднести таку підставу звільнення з ініціативи роботодавця як неможливість забезпечення працівника роботою до статті 40 КЗпП України, тобто до загальних підстав звільнення.

Не зважаючи на те, що підстава звільнення з ініціативи роботодавця за пунктом 6 частини 1 статті 41 КЗпП України була включена до Кодексу лише у 2022 році, вже формується судова практика. У постанові Верховного Суду Касаційного цивільного суду від 27.09.2023 у справі № 523/11673/22 [13], суд прийшов до висновку, що трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний у випадках неможливості забезпечити працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку зі знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних і технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

Тобто обов'язковою умовою для звільнення за цією підставою (пункт 6 частини 1 статті 41 КЗпП України) має бути об'єктивна неможливість забезпечувати працівника роботою, визначеною трудовим договором та трудовою функцією, яка безпосередньо пов'язана з повним знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій. Таке знищення чи відсутність умов повинні бути безпосереднім наслідком бойових дій.

Судом акцентовано увагу, що існування во-

енного стану автоматично не означає знищення (відсутність) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій. При цьому суд зауважує, що пункт 6 частини 1 статті 41 КЗпП України не містить умов за яким трудовий договір може бути розірваний з ініціативи роботодавця у зв'язку із нерентабельністю внаслідок того, що установа фактично не працює чи неможливістю роботодавця організувати безпеку працівникам тощо.

З огляду на позицію Верховного Суду випливає, що під час прийняття рішення роботодавцем про звільнення працівника за вищевказаною підставою слід впевнитися, що таке звільнення є правомірним та умови такої підстави відповідають фактичним обставинам. В іншому випадку працівник, який бажає повернутись на втрачену роботу, може звернутись для захисту своїх прав до суду, яким на цей час формується доволі позитивна судова практика щодо працівника.

Висновки. Таким чином, включення до статті 41 частини 1 нового пункту 6, пов'язаного із неможливістю забезпечення працівника роботою у зв'язку із знищенням виробничих, організаційних та технічних умов, відбулось із можливим настанням негативних наслідків спричинених такими бойовими діями. Здійснивши аналіз трудового законодавства України, пов'язаного зі звільненням працівників за пунктом 6 частини 1 статті 41 КЗпП України, було виявлено певне звуження гарантій, у порівнянні з тими, що надаються працівникам при звільненні у мирний час.

Ураховуючи законодавчі зміни під час дії воєнного стану на території України, нова додаткова підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, а саме – неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій, є виправданою, хоча і пов'язана з певними обмеженнями.

У процесі дослідження питання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників, зокрема з посадовими особами, на підставі думки вчених, акцентовано увагу на раціональності використання у назві ст. 41 КЗпП України поняття «спеціальний» замість «додатковий».

При аналізі пункту 6 частини 1 статті 41 КЗпП України зроблено висновок про доцільність внесення вказаної підстави не до спеціальних підстав звільнення з ініціативи роботодавця, а до статті 40 КЗпП України – до загальних підстав розірвання трудового договору з ініціативи ро-

ботодавця, оскільки підстава містить загальну категорію «працівник», під яку підпадають не лише посадові особи чи інша окрема категорія працівників, а взагалі усі працівники.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Жернаков В.В., Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право: підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. Харків : Право, 2012. 496 с.
2. Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору: поняття та відмінності від суміжних понять. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 1. С. 80–84.
3. Венедиктов В.С. Трудове право України. Харків : Консум, 2004. 304 с.
4. Глазько С.М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2005. 20 с.
5. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України : підручник. Харків : ФІНН, 2011. 396 с.
6. Іоннікова І.А. Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2004. 39 с.
7. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 05.03.2022 № 2136-IX. *Голос України*. 2022. № 64. С. 1-2.
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 01.07.2022 р. № 2352-IX. *Голос України*. 2022. № 147. С. 16-17.
9. Кодекс законів про працю : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII : станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 01.05.2024).
10. Пояснювальна записка Г.М. Третякової до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин в умовах воєнного стану». *Верховна Рада України*. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/39366> (дата звернення: 10.05.2024).
11. Ярошенко О.М. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: недоліки та шляхи їх усунення. *Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми* : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. м. Харків, 5-6 жовт. 2012 р. / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». Харків, 2012. С. 62–69.

12. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII : станом на 01 жовт. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення 01.05.2024).
13. Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова Верховного Суду Касаційного цивільного суду від 27.09.2023 у справі № 523/11673/22. URL: <https://reestr.court.gov.ua/Review/113893643> (дата звернення 01.05.2024).