

Підстави припинення трудового договору

У науці трудового права та законодавстві про працю вживаються три категорії, пов'язані з припиненням трудових правовідносин: припинення трудового договору, розірвання трудового договору та звільнення. Припинення трудового договору - це закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю. Розірвання трудового договору означає припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням (чи роботодавця, чи працівника, чи осіб, які не є стороною трудового договору). Отже, поняття «припинення трудового договору» за своїм змістом ширше за поняття «розірвання трудового договору». Термін «звільнення» вживається щодо працівника і за змістом є синонімом терміна «припинення трудового договору».

Чинним законодавством про працю передбачений єдиний порядок звільнення працівника. Умовно в ньому можна виділити три основних етапи:

етап - виникнення підстав припинення трудового договору;

етап - видання наказу про припинення трудового договору;

етап - оформлення та видача трудової книжки, розрахунок з працівником.

На 1 етапі йдеться про конкретні обставини (причини, випадках), виникнення яких дає право працівнику або наймачеві (або і працівникові, і наймачеві), а в деяких випадках - зобов'язує наймача припинити трудові правовідносини між працівником і наймачем.

Припинення трудового договору можливе тільки з підстав, передбачених законодавством. Крім того, звільнення працівника по тому чи іншому підставі можливо при дотриманні визначених законодавством умов та порядку застосування даної підстави.

Слід розрізняти підставу і причину звільнення. Підстава звільнення, отражаемое в заяві, зазначається відповідно до формулюваннями, відображеними в ст. 35 ТК. Наприклад: «за згодою сторін»; «У зв'язку із закінченням строку трудового договору», «за власним бажанням» і т.д. Причина звільнення розкриває мотиви, що спонукали працівника звернутися до наймача із заявою про звільнення.

У ряді випадків вказівку причини звільнення в заяві обов'язково. Наприклад, згідно зі ст. 40 ТК за наявності обставин, що виключають або значно ускладнюють продовження роботи (стан здоров'я, пенсійний вік та ін.), А також у випадках порушення наймачем законодавства про працю, колективного, трудового договору наймач зобов'язаний розірвати трудовий договір у строк, зазначений у заяві працівника.

У випадках, коли трудове законодавство не вимагає обов'язкового відображення в заяві причини звільнення, вона може не вказуватися. Наприклад, при звільненні у зв'язку із закінченням строку трудового договору (п. 2 ст. 35 ТК) або за угодою сторін (п. 1 ст. 35 ТК) за відсутності обставин, що зобов'язують наймача розірвати трудовий договір за бажанням працівника, тощо.

Порядок застосування конкретного підстави припинення трудового договору увазі вчинення певних дій наймачем або працівником. Як правило, це різного роду попередження і повідомлення, зроблені у письмовій формі зацікавленою стороною попередньо за визначений законом термін.

Припинення трудового договору є правомірним за одночасної наявності таких умов: 1) передбаченої законодавством підстави припинення трудового договору; 2) дотримання порядку звільнення; 3) юридичного факту припинення трудового договору (наказу чи розпорядження роботодавця, заяви працівника, відповідного документа особи, уповноваженої вимагати розірвання договору).

Підставами припинення трудового договору відповідно до ст. 36 КЗпП можуть бути:

Відповідно до чинного законодавства громадянин вступає в трудові відносини як працівник на підставі трудового договору.

Підставами припинення трудового договору є:

- угода сторін;
- закінчення терміну (п. 2 і 3 ст. 23 КЗпП України), крім випадків, коли трудові відносини фактично продовжуються і жодна зі сторін не висунула вимоги про припинення їх;
- призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу;
- розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст. 38, 39 КЗпП України), власника або уповноваженого ним органу (ст. 40, 41 КЗпП України), а також на вимогу профспілкового або іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (ст. 45 КЗпП України);
- переведення працівника з його згоди на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;
- відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом із підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці;
- набуття законної чинності вироку суду, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження і відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, що виключає можливість продовження даної роботи;
- підстави, передбачені контрактом (ст. 36 КЗпП України);
- направлення працівника відповідно до постанови суду в лікувально-трудова профілакторій (ст. 37 КЗпП України).

Зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації не перериває дії трудового договору. У разі зміни власника підприємства, реорганізації підприємства, установи, організації (злиття, приєднання, поділи, виділення, перетворення) дія трудового договору продовжується (ст. 36 КЗпП України).

Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе тільки в разі скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40 КЗпП України).

Угода сторін — це самостійна підстава для припинення трудового договору, що відрізняється від розірвання трудового договору з ініціативи сторін тим, що для припинення трудових відносин необхідне спільне волевиявлення сторін.

При домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП України (за згодою сторін) договір припиняється в термін, визначений сторонами. Анулювання такої домовленості може бути тільки за взаємної згоди на це власника або уповноваженого ним органу і працівника.

Сама по собі згода власника або уповноваженого ним органу задовольнити бажання працівника про звільнення до закінчення терміну попередження не означає, що трудовий договір припинено за п. 1 ст. 36 КЗпП України, якщо не було домовленості сторін про цю підставу розірвання трудового договору. У цьому разі звільнення вважається здійсненим з ініціативи працівника (ст. 38 КЗпП України).

Припинити трудовий договір за згодою сторін можна також у разі, якщо розірвання трудового договору в односторонньому порядку (наприклад, за власним бажанням) неможливе. Так, за згодою сторін може бути припинено трудовий договір з молодим спеціалістом до закінчення терміну обов'язкового відпрацювання.

Таким самим чином може бути достроково припинено і трудовий договір, укладений на певний строк. Строковий трудовий договір втрачає силу із закінченням його терміну, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не зажадала припинити їх. Закінчення терміну дії договору є самостійною підставою для його припинення і не потребує звільнення з ініціативи адміністрації, тому згоди профспілкового комітету для цього не потрібно. Призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову службу) є безумовною підставою для припинення трудового договору.

За військовослужбовцями строкової служби і курсантами військових навчальних закладів, звільненими (відрахованими) з військової служби (навчального закладу) за станом здоров'я або за сімейними обставинами, зберігається право на попереднє місце роботи (на посаду) протягом 3 місяців з дня призову або зарахування на військову службу, не враховуючи часу проїзду до місця постійного проживання (ст. 26 Закону України "Про загальний військовий обов'язок і військову службу"). За військовослужбовцями строкової служби, які працювали до призову на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форм власності, зберігається при звільненні з військової служби право на працевлаштування в 3-місячний термін на те саме підприємство, в установу, організацію або на підприємства, в установи й організації- правонаступники на посаду, не нижчу тієї, яку вони обіймали до призову на військову службу.

Працівники з числа колишніх військовослужбовців строкової служби й особи, які проходили альтернативну (невійськову) службу, користуються за

інших рівних умов переважним правом на залишення на роботі при скороченні чисельності або штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці протягом 2 років з дня звільнення їх зі служби (ст. 8 Закону України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та їхніх сімей", ст. 3 Закону України "Про альтернативну (невійськову) службу").

Час перебування громадян України на військовій або альтернативній (невійськовій) службі зараховується до їхнього загального і безперервного виробничого стажу, а також до стажу роботи за спеціальністю (до безперервного — за умови, що вони не пізніше 3-місячного терміну з дня звільнення зі служби влаштувалися на роботу).

Переведення працівника на роботу в іншу місцевість, навіть разом із підприємством, установою, організацією, може здійснюватися тільки за його згодою. Відмова працівника від такого переведення без поважних причин є самостійною підставою для припинення трудового договору. Відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість, якщо підприємство, установа, організація в цю місцевість не переїжджає, не може бути підставою для його звільнення.

Розірвання трудового договору в разі відмови працівника від продовження роботи зі зміненими істотними умовами праці може бути визнано обґрунтованим, якщо зміну істотних умов праці при продовженні роботи за тією самою спеціальністю, кваліфікацією, на тій самій посаді викликано змінами в організації виробництва і праці (раціоналізація робочих місць, введення нових форм організації праці, впровадження передових методів, технологій та ін.) (ст. 32 КЗпП України).

Судовий вирок, який набрав чинності, є підставою для розірвання трудового договору тільки в тому разі, якщо працівника засуджено до покарання, що виключає можливість продовження роботи.

Відмова працівника укласти контракт може бути підставою для розірвання трудового договору за п. 8 ст. 36 КЗпП України в разі, якщо відповідно до законодавства така форма трудового договору для працівника була обов'язковою.

Дніпровське районне
управління юстиції
у м. Києві