

Лекція 6. Трудовий договір (ч. 2)

Зміна умов трудового договору та підстави його припинення

План:

1. Зміна умов трудового договору: а) поняття переведення та переміщення на іншу роботу; б) види переведень на іншу роботу; в) зміна істотних умов праці.
2. Поняття та види підстав припинення трудового договору. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
3. Загальні та додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника.
4. Розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб.
5. Порядок звільнення працівників.

1.Зміна умов трудового договору.

Відповідно до ст. 31 КЗпП України власник не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Однак у процесі роботи з різних причин виникає потреба змінити умови трудового договору. Ініціатива такої зміни може виходити як від власника, так і від працівника.

Ст. 32 КЗпП України передбачає три види зміни умов трудового договору: **1)** переведення на іншу роботу; **2)** переміщення на інше робоче місце; **3)** зміна істотних умов праці.

Питання переведення є одними із найскладніших у трудовому праві. Прямого визначення переведення на нішу роботу законодавець не дає. Пленум Верховного Суду в п.31 постанови №9 від 6.11.1992 р. пояснив, що *переведенням* на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації або посаді, обумовленої трудовим договором. Переведення на іншу роботу допускається лише за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених ст. 33 КЗпП України. Таким чином, відмова від переведення не є порушенням трудової дисципліни.

Відповідно до ч. 2 ст 32 КЗпП України *переміщення* – це доручення працівникові роботи на іншому робочому місці, в іншому структурному підрозділі у тій же місцевості, на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Переміщення не потребує згоди працівника, відмова від переміщення вважається порушенням трудової дисципліни. Власник не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

На думку Н.Болотіної, підхід, згідно з яким законодавець відокремлює трудову функцію працівника від місця роботи і називає це переміщенням, є неправильним, оскільки місце роботи відіграє не менше значення у змісті трудового договору, ніж трудова функція.

Ч. 3 ст. 32 КЗпП України передбачає ще одну зміну умов трудового договору, яка відбувається у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. Йдеться про зміни, які викликані об'єктивними причинами на виробництві й стосуються не одного працівника, а цілого підприємства або структурного підрозділу. Такі зміни законодавець розглядає як самостійне правове явище, передбачається спеціальний порядок їх проведення і, виходячи з закону, вони не являють собою переведення.

Науковцями пропонується виключити поняття “переміщення” зі ст. 32 КЗпП України, передбачивши тільки 2 варіанти зміни умов трудового договору: “переведення” і “зміни в організації виробництва і праці” (Н.Болотіна). А під *переведенням* на іншу роботу пропонується розуміти будь-яку зміну трудової функції працівника (спеціальності, кваліфікації, посади), а також зміну інших умов трудового договору, обумовлених угодою сторін, які не були викликані загальними змінами в організації виробництва і праці на підприємстві та вимагають згоди працівника.

Види переведення на іншу роботу:

1. Залежно від терміну: а) *постійні* та б) *тимчасові* переведення.
2. За територіальною ознакою: а) переведення в межах підприємства або у того ж власника; б) переведення на інше підприємство чи до іншого власника; в) переведення на роботу в іншу місцевість, у т.ч. разом з підприємством (направлення на роботу за межами даного населеного пункту).
3. За числом ініціативою: а) з ініціативи власника; б) з ініціативи працівника.

Тимчасові переведення з ініціативи власника

Відповідно до ст. 33 КЗпП України *тимчасове* переведення працівника на іншу роботу допускається тільки за його згодою (Законом від 24.12.1999 р. були внесені істотні зміни у правовий режим тимчасового переведення; не тільки постійні, а й тимчасові переведення тепер вимагають згоди працівника). Без згоди працівника – строком до 1 місяця, якщо така робота не протипоказана йому за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою. У таких випадках забороняється тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, що мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років, а також осіб віком до 18 років без їх згоди. Проте на сьогодні низку питань не вирішено, зокрема: чи можна переводити кваліфікованого працівника на некваліфіковані роботи; чи обмежується таке переведення межами даної місцевості?

Одним із видів тимчасового переведення з ініціативи власника є *переведення у разі простою*. Відповідно до ч.2 ст. 34, у разі простою працівники можуть бути переведені за їх

згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві на весь час простою або на інше підприємство, але в тій же самій місцевості на строк до одного місяця.

Переведення з ініціативи працівника

1) *Переведення за станом здоров'я* (ст. 170 КЗпП України). Працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, власник повинен перевести за їх згодою на таку роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку. За працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством – на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи (напр., якщо було заподіяно каліцтво з вини підприємства).

2) *Переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до 3-х років* (ст. 178 КЗпП України). Вагітним жінкам знижуються норми виробітку, норми обслуговування, або вони переводяться на легшу роботу зі збереженням середнього заробітку за попередньою роботою. Жінки, які мають дітей до 3- років, у разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу зі збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною 3 років.

Зміна істотних умов праці

Відповідно до ч. 3 ст. 32, у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці допускається *зміна істотних умов праці* при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. До істотних умов праці належать: системи та розміри оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад (напр., раціоналізація робочих місць; перехід на бригадну форму; впровадження передових методів, технологій; переведення працівника на контрактну форму трудового договору). Відповідно до ст. 22 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” в ред. від 13.12.2001 р. власник зобов'язаний за три місяці до початку нововведень розпочати консультації з профспілковою організацією даного підприємства з метою пом'якшення несприятливих наслідків і запобігання порушенню прав працівників. Про зміну істотних умов праці працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. Таким чином, необхідним є: а) погодження рішення власника з профспілковим органом про зміни в організації виробництва і праці; б) попередження працівника про такі зміни не пізніше ніж за 2 місяці; в) зміна істотних умов праці має стосуватися не одного працівника, а всіх працівників підприємства або структурного підрозділу; г) зміни не повинні торкатися трудової функції працівника.

Якщо працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за п.6 ст.36 КЗпП України.

2. Поняття та види підстав припинення трудового договору. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника

Термін *припинення трудового договору* є найбільш широким за обсягом і охоплює всі випадки закінчення дії трудового договору (в тому числі за угодою сторін, внаслідок вибуття зі складу підприємства у зв'язку зі смертю та ін). *Розірвання трудового договору* торкається лише випадків, коли трудовий договір припиняється з ініціативи будь-якої з його сторін. *Звільнення* – термін, якому відповідає процедура технічного оформлення вже припинених трудових відносин.

Припинення трудового договору є правомірним лише за таких умов:

- 1) з передбачених у законі підстав припинення трудового договору;
- 2) з дотриманням певного порядку звільнення з конкретної підстави;
- 3) є юридичний факт щодо припинення трудових правовідносин (розпорядження власника, заява працівника, відповідний акт третьої сторони – суду, військкомату).

Загальні підстави припинення трудового договору передбачені **ст. 36 КЗпП України**. Всі підстави можна класифікувати залежно від двох критеріїв:

а) виду юридичного факту, який є причиною припинення: припинення трудового договору в зв'язку з певними подіями та в зв'язку з певними діями;

б) волевиявлення яких саме суб'єктів спричинило припинення трудового договору: взаємне волевиявлення сторін; ініціатива працівника; ініціатива власника; ініціатива третіх осіб, які не є стороною трудового договору .

Припинення трудового договору у зв'язку з певними подіями

- 1) закінчення строку трудового договору (п. 2 ст. 36 КЗпП);
- 2) у зв'язку зі смертю працівника.

З першої підстави можуть закінчуватися трудові договори, укладені на певний термін, а також на термін виконання певної роботи (п.2, 3 ст. 23). Сам факт закінчення терміну не припиняє дії договору, якщо працівник і далі продовжує працювати, а власник не заперечує проти цього. Якщо із закінченням строку договору трудові відносини фактично продовжуються і жодна зі сторін не вимагає його припинення, то трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк. Відповідно до ч.2 ст. 39-1 трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, вважаються такими, що укладені на невизначений строк.

Припинення трудового договору у зв'язку з певними юридичними діями

1. Угода сторін (п.1 ст. 36). Ініціатива може виходити від будь-якої сторони. Як правило, ця підстава застосовується при достроковому припиненні строкових трудових договорів. День припинення роботи визначається сторонами. Не потрібне: погодження з будь-якими

органами (за винятком неповнолітніх до 18 років), попередження від працівника за два тижні.

2. Відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці (п. 6 ст. 36). Іншою місцевістю вважається інший населений пункт. Закон не передбачає вимоги щодо спеціального попередження працівника в цьому випадку. Н.Болотіна вважає, що зміна підприємством свого місцезнаходження є по суті одним із випадків зміни істотних умов трудового договору, тому мають бути застосовані правила ч.3 ст. 32 – працівника необхідно попередити про зміни за 2 місяці.

3. Підстави, передбачені контрактом (п.8 ст. 36). Контракт може передбачати додаткові підстави припинення трудового договору. Поряд з тим потрібно зазначити, що трудовий договір з такими працівниками може бути припинений і на загальних умовах, передбачених трудовим законодавством (ст. 36, 39, 40, 41 КЗпП України). За 2 місяці до закінчення строку чинності контракту за угодою сторін його може бути подовжено або укладено на новий строк. У разі, якщо сторони або одна з них не бажають або не мають можливості продовжити контракт з працівником, доцільно у цей строк попередити про це другу сторону (Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затв. постановою КМУ від 19.03.1994 р. №170).

Припинення трудового договору з ініціативи працівника (ст. 38, 39)

З ініціативи працівника може бути розірваний як трудовий договір, укладений на невизначений строк, так і строковий трудовий договір.

Відповідно до ст. 38, працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника письмово за два тижні. Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник не вправі звільнити його за раніше поданою заявою, крім випадків, коли на його місце запрошений інший працівник, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору (напр., працівники, запрошені на роботи за переведенням з іншого підприємства, молоді фахівці після закінчення навчальних закладів та ін). Якщо працівник не може продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання, переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість, догляд за дитиною до досягнення 14-річного віку або дитиною-інвалідом; вихід на пенсію; догляд за хворим членом сім'ї та ін.), то власник повинен розірвати трудовий договір у строк про який просить працівник.

Ч. 3 ст. 38 передбачає також право працівника у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору (з виплатою вихідної допомоги у розмірі не

менше 3-х місячного заробітку). Звичайно, реалізувати на практиці звільнення в такий спосіб для працівника не просто.

На відміну від вільного розірвання договору на невизначений строк, *строковий трудовий договір* (ст. 39) може бути розірваний на вимогу працівника лише в разі хвороби або інвалідності, що перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником законодавства про працю, колективного або трудового договору та з інших поважних причин, передбачених ст. 38 (про які вже йшлося вище).

Розірванням трудового договору з ініціативи працівника по суті є також *переведення працівника за його згодою на інше підприємство або перехід на виборну посаду* (п.5 ст. 36 КЗпП України).

3. Загальні та додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення терміну можуть бути розірвані з ініціативи власника лише на підставах, визначених законом і з дотриманням визначеного в законі порядку. Загальні підстави для звільнення передбачені ст. 41 КЗпП України, а додаткові підстави для розірвання трудового договору з окремими категоріями працівників за певних умов – у ст. 41 КЗпП України. Підстави, передбачені у ст. 40, містять як винні дії працівника (п.3, 4, 7, 8), так і ті, в яких вини працівника немає (п.1, 2, 5, 6). А ст. 40 містить лише підстави з вини працівника для чітко визначеної категорії осіб.

Загальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника (ст. 40):

1. *Зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників* (п.1 ст. 40 КЗпП України). Порядок звільнення працівників за цією підставою регламентується ст.42 КЗпП України (переважне право у залишенні на роботі), гл.ІІІ-А КЗпП України, Законом України “Про зайнятість населення” (ст. 20), Законом України “Про профспілки, їх права та гарантії діяльності” (ст. 22).

2. *Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи* (п. 2 ст. 40 КЗпП України). Потрібно звернути увагу на те, що в такій нездатності немає провини працівника і її не можна ототожнювати з винним невиконанням трудових обов'язків. На цій підставі можуть бути звільнені працівники, які за результатами атестації визнані такими, що не відповідають посаді.

3. *Систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до*

працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення (п. 3 ст. 40 КЗпП України). Під систематичним розуміється трудове порушення, вчинене працівником, до якого вже протягом року було застосоване дисциплінарне чи громадське стягнення. Невиконання трудових обов'язків має бути винним, скоєним без поважних причин умисно або з необережності. Не враховуються стягнення, погашені терміном давності. Дисциплінарне звільнення допускається тільки протягом 1 місяця з моменту виявлення правопорушення.

4. Прогул (у тому числі відсутність на роботі більше 3 годин протягом робочого дня) без поважних причин (п. 4 ст. 40 КЗпП України).

5. Нез'явлення на роботу протягом більше як 4 місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності (п.5 ст. 40 КЗпП України). В цей період не зараховується також відпустка по догляду за дитиною до 3-х (6-ти) років. Працівникам, у котрих вперше виявлено захворювання на туберкульоз або має місце його рецидив, листок непрацездатності може видаватися на строк до 10 місяців, на цей же період за ним зберігається місце роботи. За працівниками, яким заподіяно трудове каліцтво або профзахворювання, місце роботи зберігається незалежно від того, з чиєї вини сталося трудове каліцтво.

6. Поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (п. 6 ст. 40 КЗпП України). Звільнення за п.6 застосовується у випадках, коли неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу. Поновлення на попередній роботі може мати місце як за рішенням суду, на вимогу Державного департаменту нагляду за дотриманням законодавства про працю, так і з ініціативи самого власника, який з певних причин (напр., отримання належної юридичної консультації) може самостійно прийняти рішення про поновлення працівника. В Україні діє низка законів, які передбачають право окремих категорій працівників повернутися на попередню роботу (посаду), якщо вони існують: Закони України “Про порядок відшкодування шкоди, заподіяної громадянину незаконними діями органів дізнання, попереднього слідства, прокуратури і суду” від 1.12.1994 р., “Про статус народного депутата України” від 22.03.2001 р., “Про альтернативну (невійськову) службу” від 12.12.1991 р.

7. Поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння (п. 7 ст. 40 КЗпП України). На відміну від загального порядку посвідчення стану

алкогольного сп'яніння, стан наркологічного сп'яніння встановлюється за спеціальними правилами (лише лікарем).

8. Вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу (п. 8 ст. 40 КЗпП України).

Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника з деякими категоріями працівників за певних умов (ст. 41 КЗпП України).

1. *Одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівним працівником: керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філії, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, його заступниками, службовими особами митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання та ін. (відповідно до п.1 ст. 41 КЗпП).* Визначення ступеня важкості проступку в кожному випадку належить до компетенції посадових осіб, які володіють правом призначення і звільнення з посади керівних працівників. Грубими можуть вважатися порушення, визначені такими в контракті.
2. *Винні дії керівника підприємства, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом мінімуму (п. 1-1 ст. 41 КЗпП).*
3. *Винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника (п. 2 ст. 41 ст. 41 КЗпП).* Пленум Верховного Суду роз'яснив, що з даної підстави можуть бути звільнені працівники, які зайняті прийманням, зберіганням, транспортуванням і розподілом цих цінностей (касири, інкасатори, завідувачі баз, комірники тощо). Можуть бути звільнені як ті працівники, з якими укладені договори про повну матеріальну відповідальність, так і ті, з якими такі договори не уклалися. Таке звільнення вимагає згоди профспілки.
4. *Вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи (п. 3 ст. 41 ст. 41 КЗпП).* На цій підставі можуть бути звільнені лише працівники, які займаються виховною діяльністю: вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи, майстри виробничого навчання, методисти тощо. Вчинення аморального проступку може мати місце і поза роботою – у громадських місцях, побуті.

Істотним є те, що звільнення за втрату довір'я, а також за вчинення аморального проступку не є дисциплінарним звільненням і законодавство не встановлює певного терміну, протягом якого працівник може бути звільнений.

Крім зазначених підстав, передбачених ст. 41 КЗпП України, законодавством встановлено *інші додаткові підстави припинення трудових правовідносин з окремими категоріями працівників*. Такі підстави встановлено: Законом України “Про державну службу”, Законом України “Про статус суддів”, Законом України “Про службу в органах місцевого самоврядування”.

4. Розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб

З ініціативи третіх осіб, які не є стороною трудового договору, трудовий договір може припинятися у таких випадках:

1. Набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі (крім звільнення від відбування покарання з випробуванням) або до іншого покарання, що виключає можливість продовження даної роботи. Вирок, який набрав чинності, є підставою для припинення трудового договору в двох випадках: *а) коли працівник позбавлений права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю; б) коли встановлена міра покарання фактично виключає можливість продовження даної роботи.* Не допускається звільнення працівника, який перебуває під вартою, до вирішення судом питання про його винність у вчиненні злочину.

2. Припинення трудового договору з працівником, направленим за постановою суду на примусове лікування (ст. 37 КЗпП). Напр., примусове лікування осіб, хворих на наркоманію (ст. 21 Закону України “Про заходи протидії незаконному обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів та зловживання ними” – постанова суду про направлення такої особи на примусове лікування, є підставою для звільнення її з роботи).

3. Призов або вступ працівника на військову службу або альтернативну (невійськову) службу (п. 3 ст.36 КЗпП). Виплачується вихідна допомога у розмірі 2-місячного заробітку.

4. Розірвання трудового договору на вимогу профспілкового органу (ст. 45 КЗпП). На вимогу профспілкового органу власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір з керівником підприємства, якщо останній порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України “Про професійні спілки...”. Якщо власник чи керівник, стосовно якого прикладено вимогу про розірвання трудового договору, не згоден з цією вимогою, він може оскаржити рішення профспілкового органу до суду у двотижневий строк з дня отримання рішення. У разі, коли рішення профспілкового органу не виконано і не оскаржено у зазначений строк, профспілковий орган у цей же строк може

оскаржити до суду дії або бездіяльність посадових осіб, органів, до компетенції яких належить розірвання трудового договору з керівником підприємства.