

КОЛІЗІЇ, ЩО ВИНИКАЮТЬ ПІД ЧАС ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА П. 6 СТ. 40 КЗПП УКРАЇНИ

THE CONFLICTS OF LAW THAT ARISE IN DISMISSAL UNDER ART. 40, P. 6 OF THE LABOUR CODE OF UKRAINE

Дума О.О.,

кандидат юридичних наук,

асистент кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

У цій статті підкреслюється специфіка розірвання трудового договору у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. Зосереджується увага на тому, що трудове законодавство встановлює для певних категорій осіб гарантії як під час їх прийняття на роботу, так і під час звільнення з останньої. У зв'язку із цим досліджуються колізійні аспекти, що мають місце під час звільнення працівників за п. 6 ст. 40 КЗПП України.

Ключові слова: розірвання трудового договору, звільнення працівника, поновлення на роботі, ініціатива роботодавця, колізії.

В данній статті підкреслюється специфіка расторгнення трудового договору в зв'язку з встановленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. Зосереджується увага на тому, що трудове законодавство встановлює для певних категорій осіб гарантії як при їх прийомі на роботу, так і при звільненні з останньої. В зв'язку з цим досліджуються колізійні аспекти, що мають місце при звільненні працівників за п. 6 ст. 40 КЗПП України.

Ключевые слова: расторгновение трудового договора, увольнение работника, восстановление на работе, инициатива работодателя, коллизии.

In this article the essence and specific features of employment contract termination by the employer in connection with the renewal of the employee, who previously performed this work are underlined. Focus on that the current Labour legislation establishes guarantees for certain categories of persons, both during their recruitment and on release from the last one. In that regard the article points out the mechanism for resolving conflicts of law, which take part, when employees dismissed under article 40, paragraph 6 of the Labour Code of Ukraine.

Key words: employment contract termination, dismissal of employee, renewal at work, initiative of employer, collisions, conflicts of law.

Постановка проблеми. Законодавство про працю містить колізії, тобто неузгоджені, суперечливі норми. Такі ситуації не виникають кожного разу під час звільнення з роботи особи за п. 6 ст. 40 КЗПП України. Але ж наявність певної колізії інтуїтивно сприймається. Так, з одного боку, роботодавець має (зобов'язаний) виконати рішення суду про поновлення працівника на роботі, а з іншого – він не завжди має право звільнити новоприйняту особу, яка стала до роботи на місце звільненого. Це пояснюється тим, що законодавство України про працю встановлює для багатьох категорій осіб додаткові гарантії як під час їх прийняття на роботу, так і під час звільнення з останньої. В сучасних умовах буде доречно зосередитись на з'ясуванні колізій, що виникають під час звільнення за п. 6 ст. 40 КЗПП України, та виробленні пропозицій щодо способів подолання цих суперечностей.

Стан дослідження. Варто зазначити, що в науці трудового права в Україні до проблеми колізій звертались О.М. Ярошенко, В.В. Єрмоменко, О.В. Москалюк та ін. Однак питання з'ясування колізій, що виникають під час звільнення за п. 6 ст. 40 КЗПП України, залишається малодослідженим.

Виклад основного матеріалу. Трудове законодавство, зокрема останніх років, свідчить про намагання підвищити рівень соціально-економічних

гарантій права індивідів на працю. Так, Закон України «Про зайнятість населення» від 05. 07. 2012 р. № 5067-VI у ст. 14 значною мірою розширив перелік категорій осіб, яким надані додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню [1]. Нині на це можуть розраховувати:

- 1) один із батьків або особа, яка їх замінює, що:
 - має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років;
 - виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда;
 - утримує без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда I групи (незалежно від причини інвалідності);
- 2) діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;
- 3) особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування;
- 4) молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу;

5) особи, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» залишилося 10 і менше років;

6) інваліди, які не досягли пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»;

7) особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;

8) учасники бойових дій, зазначені у пунктах 19 та 20 частини першої статті 6 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту».

2. Для працевлаштування названих у частині першій цієї статті громадян (крім інвалідів, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», норматив працевлаштування на роботу яких визначається згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні») підприємствам, установам та організаціям із чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5% середньооблікової кількості штатних працівників за попередній календарний рік.

Для працевлаштування осіб, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до статті 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» залишилося 10 і менше років, підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників від 8 до 20 осіб встановлюється квота у розмірі не менше однієї особи у середньообліковій чисельності штатних працівників

3. Роботодавці самостійно розраховують квоту, зазначену в частині другій цієї статті, з урахуванням чисельності громадян, які на умовах повної зайнятості вже працюють на підприємствах, в установах та організаціях і належать до таких, що неконкурентоспроможні на ринку праці (крім інвалідів), та забезпечують їх працевлаштування самостійно. Роботодавці можуть звернутися за сприянням для працевлаштування цієї категорії громадян до центрального органу виконавчої влади, що втілює державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Обов'язковою умовою дотримання роботодавцями квоти вважається працевлаштування таких громадян відповідно до вимог частини другої цієї статті, про що роботодавці інформують щороку центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, у встановленому ним порядку.

Аналізуючи вищевикладені положення та норми Кодексу законів про працю України, можна зробити висновок, що практики часто стикаються із суперечливими правовими ситуаціями, коли роботодавець вимушений звільнити працівника за п. 6 ст. 40 КЗпП України (тому що законодавець зобов'язав звільнити новоприйняту особу, оскільки існує рішення компетентного органу про поновлення на попередній роботі

незаконно звільненого або переведеного працівника) і водночас він обтяжений установленими гарантіями для певної категорії працюючих, що є пільговою.

Уявімо ситуацію, що після звільнення працівника роботодавець прийняв на його місце особу, яка перебуває у стані вагітності. Згідно із ч. 3 ст. 184 КЗпП України звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3-х років (до 6-ти років – ч. 6 ст. 179), одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням [6]. Із цього приводу доречно розглянути наведену нижче судову справу. Позивачка звернулася до суду з позовом до навчально-виховного комплексу (НВК) «Загальноосвітня школа I–III ступенів – дитячий садок» відділу освіти Богуславської райдержадміністрації про скасування наказу про звільнення з роботи завгоспу НВК і поновлення її на посаді. До її призначення на посаду завгоспу цю посаду обіймала інша особа, яку було звільнено за прогули. Із 12 січня 2015 р. по 21 січня 2015 р. позивач хворіла й перебувала на лікарняному. Крім того, вона вагітна й перебуває на обліку в жіночій консультації. 20 січня 2015 р. позивачка отримала рекомендований лист з повідомленням про вручення, у якому знаходився наказ в.о. директора НВК від 12 січня 2015 р. про її звільнення із займаної посади завгоспу у зв'язку з поновленням на роботі попередньої працівниці, яка раніше займала цю посаду із посиланням на п. 6 ст. 40 КЗпП України. Також у наказі зазначено, що адміністрація не має можливості запропонувати позивачці роботу, яку вона могла б виконувати відповідно до її фаху і кваліфікації. Рішенням Богуславського районного суду Київської області від 31 березня 2015 р. наказ від 12 січня 2015 р. про звільнення позивачки з роботи було скасовано й поновлено на посаді завгоспу [7].

Варто зазначити, що виникають непоодинокі випадки, коли спочатку виконавши рішення суду про поновлення одного працівника на роботі, у подальшому доводиться поновлювати й іншу особу, яку було звільнено у зв'язку з цим поновленням, а тому знову постає питання про звільнення того працівника, чий правовий статус у часі та просторі виник раніше та чиє право на труд є первинним.

У науці трудового права в Україні до проблеми колізій звертались О.М. Ярошенко [2, с. 324–388; 3, с. 342–411] та В.В. Єрмоєнко [4; 5] та ін. Останнім розроблені теоретичні положення про застосування висновків від протилежного, від умов до наслідку і навпаки, ступеня у тлумаченні актів законодавства про працю і про шляхи вирішення колізій між нормами трудового права. На жаль, здійснені автором пропозиції щодо способів усунення подібних колізій, так само і рекомендації, що містяться в деяких літературних джерелах, листах Міністерства юстиції України, не дають відповіді на запитання: «Як вийти з такої ситуації та якій нормі в такому випадку надати перевагу?»

Існують, наприклад, такі пропозиції, які наголошують на тому, що у подоланні суперечностей між

двома нормами треба керуватися тим актом, який видано пізніше (темпоральне правило подолання колізій норм права), а не використовувати застарілі норми з одного й того ж питання. За існування розбіжностей між конституційними нормами й нормами законів треба застосовувати Конституцію, оскільки вона має найвищу юридичну силу. Якщо під час вирішення одного й того ж питання наявні загальна та спеціальна норми, то перевага надається останній (змістовне правило подолання колізій норм права).

Отже, розв'язання колізій між нормами Кодексу і закону шляхом застосування положень останнього обґрунтовується тим, що спеціальні норми законів спрямовані на врахування особливостей певного різновиду суспільних відносин. Застосування ж норми закону, прийнятого пізніше за Кодекс, обґрунтовується тим, що такі норми враховують зміни, які відбулися в суспільних відносинах з часу прийняття Кодексу [8, с. 20; 9, с. 133].

Перелік подібних пропозицій щодо способів подолання суперечностей між нормами права можна продовжити, але вони вже не стосуватимуться питань звільнення за підставою, що міститься в п. 6 ст. 40 КЗпП України.

На нашу думку, наведену колізію варто вирішувати на користь осіб, які мають додаткові гарантії права на працю. Варто враховувати, що Кодекс законів про працю приймався за інших соціально-економічних умов. У такий спосіб будуть справедливо вирішені соціальні проблеми, подоланню яких Конституція надає першочергове значення. Наведена пропозиція відповідає також принципу теорії права, суть якого полягає в тому, що за наявності загальних і спеціальних норм діють останні, а норми трудового законодавства, які надають додаткові гарантії окремим особам під час прийняття на роботу і звільнення з неї, своєю чергою, за своєю природою є спеціальними.

Наразі з метою з'ясування шляхів подолання колізій між нормами Кодексу законів про працю України необхідно навести деякі пропозиції.

Перша ґрунтується на тому, що роботодавець пропонує іншу посаду (рівноцінну), на яку поновлювана особа може дати згоду.

Друга полягає в тому, щоб працівники погоджувалися на отримання грошової компенсації замість поновлення на попередній роботі, оскільки не всі вони прагнуть повертатися до виконання колишніх трудових обов'язків, адже знають про негативне ставлення до них з боку роботодавця.

Третя передбачає вихід у тому, щоб роботодавці створювали нові субсидійовані місця та пропонували їх особам, які поновлюються на роботі, і особам, які підлягають звільненню за п. 6 ст. 40 КЗпП України.

Четверта пропозиція припускає можливість врахування побажання осіб, які поновлюються і які взяті на роботу, тобто необхідність у переговорах та пошуку компромісів між особами, застосування процедури медіації. Проте у випадку, коли компромісу не буде досягнуто, рішення суду треба виконувати.

П'ята полягає в тому, що у разі поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, і звільнення працівника, який на цей момент

її виконує, перевага залишення на роботі має надаватися працівникові з вищою продуктивністю праці і кваліфікацією, іншому працівникові варто запропонувати іншу вакансію. Тобто, одного з них треба звільняти за п. 1 ст. 40 КЗпП України (за скороченням чисельності працівників). При цьому вибирати з двох працюючих роботодавцеві доведеться на підставі правил, установлених у ст. 42 КЗпП України. Переважне право на залишення на роботі згідно з ч. 1 ст. 42 КЗпП України надається працівникам з більш високою продуктивністю праці і кваліфікацією. Частина ж 2 цієї статті наводить перелік осіб, яким за рівної продуктивності праці і кваліфікації віддається перевага в залишенні на робочому місці. Таким чином, можна буде забезпечити баланс між інтересами роботодавця в необхідності висококваліфікованих кадрів, що сприятиме підвищенню рівня виробництва і конкурентоспроможності підприємства, і інтересами працівників.

І, нарешті, шоста являє собою можливість підвищення розміру вихідної допомоги для особи, яка підлягає звільненню з роботи у зв'язку з поновленням працівника, який раніше її виконував. У цьому сенсі вбачається імовірним взагалі поставити питання про заміну спеціальних гарантій на великі грошові компенсації, головним чином, під час звільнення за п. 6 ст. 40 КЗпП України.

У зв'язку з цим, на наш погляд, ст. 44 КЗпП України в певній частині доцільно викласти в такій редакції:

«У разі розірвання трудового договору у зв'язку із поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові вихідну допомогу в розмірі тримісячного середнього заробітку. Під час розірвання трудового договору за цією підставою з особами, які користуються додатковими гарантіями, за припинення трудових правовідносин (ч. 3 ст. 184 та ст. 198 КЗпП України) вихідна допомога виплачується у розмірі не менше шестимісячного заробітку».

Головним чином, потрібно внести зміни до ч. 3 ст. 184 КЗпП України (і до аналогічних норм), виклавши її перше речення у такій редакції: «Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина шоста статті 179), або дитину-інваліда, одиноких матерів за наявності дитини віком до чотирнадцяти років з ініціативи роботодавця не допускається, крім випадків ліквідації юридичної особи, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням; звільнення у зв'язку із поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, коли останнє допускається з виплатою вихідної допомоги, встановленої цим Кодексом».

Таким чином, нормативно-правове забезпечення розірвання трудового договору у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, потребує деякого вдосконалення правових норм або ж прийняття нових, які допоможуть ліквідувати наявні розбіжності й збалансувати інтереси обох працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. / Відом. Верхов. Ради України. 2013. № 24. Ст. 243.
2. Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права: моногр. Х. : Вид. СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. 456 с.
3. Ярошенко О.М. Джерела трудового права України: дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Х., 2007. 424 с.
4. Єрмоменко В.В. Поняття та види колізій в правовому регулюванні трудових та пов'язаних з ними відносин. Бюл. М-ва юстиції України. 2013. № 3. С. 79–85.
5. Єрмоменко В.В. Колізії між законами України про працю. Пробл. законності: збірн. наук. праць. Х.: Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого, 2010. Вип. 108. С. 74–83.
6. Кодекс законів про працю Української РСР. / Відом. Верхов. Ради УРСР. 1971. № 50. Ст. 375.
7. Рішення Богуславського районного суду від 21.09.2015 р., № 358/710/15-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/50739460>
8. Подолання колізій норм права кодексів та законів: теорія і судова практика / В.М. Москалюк, О.В. Москалюк. Адвокат. 2010. № 4. С. 17–22.
9. Москалюк О.В. Механізм подолання змістовних і темпоральних колізій норм права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. К., 2011. 199 с.