

УДК 349.22

## **ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА У ЗВ'ЯЗКУ З ПОНОВЛЕННЯМ НА РОБОТІ ОСОБИ, ЯКА РАНІШЕ ВИКОНУВАЛА ЦЮ РОБОТУ**

### **DISMISSAL OF EMPLOYEE IN CONNECTION WITH THE RENEWAL OF THE EMPLOYEE WHO PREVIOUSLY PERFORMED THIS WORK**

**Дума О.О.,**  
*аспірант кафедри трудового права  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

У цій статті підкреслюється специфіка розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Зосереджується увага на відсутності волі роботодавця при звільненні працівника у зв'язку з поновленням на роботі особи, яка раніше виконувала цю роботу.

**Ключові слова:** розірвання трудового договору, звільнення працівника, поновлення на роботі, ініціатива роботодавця, юридичний факт.

В данной статье подчеркивается специфика расторжения трудового договора по инициативе работодателя или уполномоченного им органа. Сосредоточивается внимание на отсутствии воли работодателя при увольнении работника в связи с восстановлением на работе лица, которое ранее выполняло эту работу.

**Ключевые слова:** расторжение трудового договора, увольнение работника, восстановление на работе, инициатива работодателя, юридический факт.

In this article it is underlined specific features of employment contract termination by the employer. Attention is concentrated on lack of will of employer on dismissal of employee in connection with the renewal of the employee who previously performed this work.

**Key words:** employment contract termination, dismissal of employee, renewal at work, initiative of employer, legal fact.

**Постановка проблеми.** За загальним правилом системне розташування норм права має не лише теоретичне, а й практичне значення для органів як правотворчих, так і правозастосовних. В сучасних умовах буде доречно зосередитись на з'ясуванні місця звільнення у зв'язку з поновленням на роботі пра-

цівника, який раніше виконував цю роботу в системі правового регулювання припинення трудових правовідносин.

**Стан дослідження.** Слід зазначити, що питання припинення трудових правовідносин і, зокрема, розірвання трудового договору з ініціативи робо-

тодавця завжди знаходилось в центрі уваги вчених правознавців. Різні аспекти правового регулювання підстав звільнення працівників досліджували такі вчені, як М.Г. Александров, Р.З. Лівшиць, П.Д. Пилипенко, О.В. Смирнов, І.А. Іоннікова та ін. Однак питання припинення трудових правовідносин з незалежних від волі сторін підстав залишається малодослідженим.

**Виклад основного матеріалу.** Трудове право, як і інші галузі права, має свою систему норм, тобто певну послідовність розташування їх у структурі законодавства про працю. Одним із самостійних, фундаментальних інститутів трудового права, на якому ґрунтується вся система трудових правовідносин, є інститут трудового договору. Він включає в себе норми, присвячені укладенню, зміні і припиненню трудового договору, які, у свою чергу, об'єднуються в субінститути у трудово-правовій системі України.

Підставами припинення трудового договору виступають життєві обставини, що визнаються законом як юридичні факти. Щоб життєві факти отримали юридичне значення, зумовили виникнення, зміну чи припинення правовідносин, необхідне поширення на них дії юридичної норми.

Трудове законодавство України виходить із принципу жорсткого й вичерпного переліку можливих підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Відповідно до цього працюючий може бути звільнений лише за наявності підстав, передбачених чинним законодавством (статті 40, 41 КЗпП України) [1].

Встановлення підстав, за якими особи підлягають звільненню, відбувається на основі існуючих критеріїв, з урахуванням інтересів і працівника, і роботодавця. У юридичній літературі панують думки, що підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця чи уповноваженого ним органу можна звести до 3-х груп [2, с. 63-64; 3, с. 81]. Це підстави, пов'язані: (а) з економічними або виробничими чинниками; (б) з особою працівника, але не з його вини; (в) з винною поведінкою працівника.

Наведене цілком відповідає положенням Конвенції Міжнародної організації праці № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» 1982 р. (ратифікована постановою Верховної Ради України від 4 лютого 1994 р.) [4]. Трудовий договір з працюючим з ініціативи власника не розривається, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення трудових відносин, що пов'язано зі здібностями чи поведінкою працівника або викликано виробничою потребою підприємства, установи чи служби, про що зазначено у ст. 4 вказаного міжнародно-правового акта.

Але не завжди реалізація правових норм і функціонування трудових правовідносин залежить саме від волі трудящих чи роботодавця. Чинне законодавство про працю передбачає можливість припинення цих правовідносин без урахування волі сторін укладеного трудового договору.

Кодекс законів про працю України в п. 6 ст. 40 передбачає розірвання трудового договору з працівни-

ком з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у зв'язку з поновленням на робочому місці особи, яка раніше виконувала цю роботу. Характерною рисою, що відрізняє розглядувану підставу від інших причин припинення трудово-правових відносин, передбачених у цій статті, є те, що її не можна віднести до жодної з зазначених вище груп, до того ж, при такому розірванні трудового договору бракує волі його сторін. Крім того, потрібно пам'ятати, що при припиненні трудового договору третіми особами виступають суб'єкти, які не є його стороною, але які вправі розірвати трудові правовідносини. Перш за все, таким суб'єктом може виступати держава в особі своїх компетентних органів. У випадку звільнення працюючого у зв'язку з поновленням на роботі особи, яка раніше виконувала цю роботу – ним є суд, оскільки передумовою цієї процедури є постановлене судом рішення по суті спору – про поновлення особи на роботі.

Необхідно обов'язково зазначити, що тут немає ініціативи роботодавця на припинення трудових правовідносин. Він взагалі може й не бажати такого поновлення на робочому місці вказаної особи, і звільнення у зв'язку із цим нового працюючого, але він змушений виконувати рішення суду. Хоча аспект волевиявлення власника при цьому все ж має місце, оскільки, доки немає наказу про звільнення, працівник продовжує перебувати з ним у трудових правовідносинах. Крім того, слід відрізнити волю як ініціативу сторін трудових правовідносин від волі як виконання обов'язку, що виникає через установленний юридичний факт. Адже навіть якщо роботодавець не виконує рішення суду про поновлення працівника на роботі, законодавство закріплює процедуру примусового виконання цього рішення, яку здійснюють уже органи державної виконавчої служби в порядку, передбаченому Законом України «Про виконавче провадження» [5].

У свою чергу, незважаючи на істотні зміни у змісті трудових правовідносин, що сталися в сучасному трудовому праві за найближчі десятиліття, юридична позиція стосовно класифікації підстав припинення трудового договору залишилася на рівні радянської епохи. Залежно від того, хто є ініціатором припинення трудового договору, ці підстави можна поділити на нижченаведені групи:

- припинення трудового договору за спільною (взаємною) ініціативою сторін трудового договору (наприклад, угода сторін, закінчення строку);
- розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39 КЗпП України);
- розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (статті 40, 41 КЗпП України);
- розірвання трудового договору з ініціативи осіб, які не є його стороною (третіх осіб) (пункти 3, 7 ст. 36, ст. 45 КЗпП України та ін.) [6, с. 354].

Традиційно на пострадянському просторі трудове законодавство кодифіковано. Звернімося до правового регулювання припинення трудових правовідносин. Як бачимо, практично у всіх колишніх радянських республіках вже прийняті нові трудові

кодекси або інші кодифіковані акти замість існуючих за радянську добу Кодексів законів про працю (Російська Федерація, Беларусь та ін.). Законодавство ж України про працю з радянських часів у своїй основі представлено ще Кодексом законів про працю з його численними змінами й доповненнями, що зовсім не відповідає реаліям сьогодення.

Усі нові трудові кодекси країн-учасниць СНД закріплюють (хоча й з незначними редакційними відмінностями) загальні підстави припинення трудового договору як-от: (1) ініціатива працівника або роботодавця; (2) угода сторін; (3) закінчення терміну трудового договору; (4) обставини, що не залежать від волі сторін.

Приміром, ст. 83 Трудового кодексу Російської Федерації [7], ст. 44 Трудового кодексу Республіки Беларусь [8] містять стандартний перелік підстав припинення трудового договору з обставин, що не залежать від волі сторін:

– призив працівника на військову службу або направлення його на замінюючу її альтернативну цивільну службу;

– поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

– необрання на посаду;

– засудження працівника до покарання, що виключає продовження колишньої роботи, відповідно до вироку суду, який вступив у законну силу;

– визнання працівника повністю нездібним до трудової діяльності згідно з медичним висновком, виданим у порядку, встановленому федеральними законами та іншими нормативними правовими актами;

– смерть працівника або роботодавця – фізичної особи, а також визнання судом працівника або ро-

ботодавця – фізичної особи – померлим чи без вісті відсутнім та ін.

Український же КЗпП не містить такої групи підстав припинення трудових відносин, як обставини, що не залежать від волі сторін, у виді окремої самостійної правової норми. Вони, так би мовити, розпоширені в доволі широкій зоні чинного законодавства України, а деяких взагалі не передбачено.

Специфіка застосування розглядуваної підстави розірвання трудового договору з працюючим полягає в тому, що звільнення допускається лише за наявності конкретного юридичного факту – поновлення на робочому місці особи, яка раніше виконувала цю роботу. За цією підставою ця процедура відбувається абсолютно без волевиявлення як роботодавця, так і новоприйнятого працівника. Отже, припинення трудових правовідносин зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, є наслідком зовнішніх чинників.

Таким чином, на наш погляд, у параграфі 6 проекту Трудового кодексу України «Припинення трудових відносин з незалежних від волі сторін підстав» доцільно передбачити факт розірвання трудового договору у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, й навести чіткий механізм застосування відповідної правової норми.

Значну роль у становленні українського законодавства про працю відіграє трудове законодавство республік колишнього Радянського Союзу. Запозичення позитивного досвіду останніх, напрацьованого в галузі трудового права, допоможе Україні прийняти Трудовий кодекс, який буде належним гарантом захисту трудових прав громадян.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю Української РСР // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
2. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее : монография / Лившиц Р.З.; отв. ред.: Никитинский В.И. – М. : Наука, 1989. – 192 с.
3. Іоннікова І.А. Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Іоннікова І. А. – Х., 2004. – 213 с.
4. Конвенція про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця № 158, ратифікована 4 лютого 1994 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 1994. – № 23. – Ст. 166.
5. Про виконавче провадження : Закон України від 21.04.1999 р., № 606-XIV // Відом. Верхов. Ради України. – 1999. – № 24. – Ст. 207.
6. Трудове право України: підруч. – [2-ге вид., перероб. і доп.] / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х. : Вид-во «ФІНН», 2009. – 728 с.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа // [http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14\\_17.html#p1734](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_17.html#p1734).
8. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : // <http://www.pravo.by/main.aspx?guid=6361>.