

НЕЗАКОННЕ ЗВІЛЬНЕННЯ: ПОНЯТТЯ ТА ЗМІСТ

Ч. 6 ст. 43 Конституції України [1, ст.43] та ст. 5¹ КЗпП України гарантує громадянам правовий захист від незаконного звільнення [2, ст. 5¹]. Що треба розуміти під поняттям «незаконне звільнення»? Аналіз чинного законодавства та актів судової влади дозволяє зробити висновок, що, **по-перше**, не можна припиняти трудовий договір (звільняти працівника) з підстав, не передбачених законодавством. Чинне законодавство передбачає вичерпний перелік підстав припинення трудового договору, які можна поділити, наприклад, на **загальні**, що передбачені в КЗпП (ст.ст. 36, 38-39, 40-41, 45, 199) та **додаткові (спеціальні)**, які передбачені в інших законодавчих актах (ст. 30 Закону України «Про державну службу» [3], ст.ст. 41-42, 51-61 Закону України «Про прокуратуру» [4], п. 8 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затв. наказом Мінпраці України, Мінюсту України та Мінфіну України 28.06.1993 р. № 43 [5] тощо). Тобто, при припиненні трудового договору (звільненні працівника) у наказі чи іншому акті обов'язково робиться посилення на конкретну норму законодавства, згідно якої припиняється трудовий договір і працівник звільнюється з роботи.

Класичним прикладом **першого** випадку незаконного звільнення є рішення Шевченківського суду м. Києва у справі экс-генпрокурора С. Піскуна від 01.12.2005 р. (справа №2-12238/05). Указом Президента України № 1441/2002 від 14.10.2005 р. Генеральний прокурор України С. Пісун був звільнений з посади відповідно п. 11 ч. 1 ст. 106 Конституції України. Посилаючись на ст. 43 Конституції України, ст. 5¹ КЗпП, Закон України «Про прокуратуру», суд визначив, що звільнення Генерального прокурора без визначення підстав його звільнення є протиправним, а права позивача підлягають захисту шляхом скасування зазначеного Указу та поновлення позивача на посаді Генерального прокурора України з 14.10.2005 р. [6].

По-друге. Кожна з цих підстав має певні умов і порядок застосування, які визначаються законодавством та актами судової влади. Звільнення працівника з будь-якої підстави без сукупності цих умов і визначеного порядку, у разі виникнення трудового спору щодо припинення трудового договору (звільнення працівника), не можна вважати законним. Нажаль не завжди правова норма, яка передбачає ту чи іншу підставу припинення трудового договору визначає умови і порядок її застосування, у зв'язку з чим необхідно обов'язково враховувати акти судових органів. Так, Пленум Верховного Суду України з метою забезпечення однакового застосування норм права при вирішенні окремих категорій справ узагальнює практику застосування матеріального і процесуального законів, систематизує та забезпечує оприлюднення **правових позицій** Верховного Суду з посиланням на судові рішення, в яких вони були сформульовані, а також за результатами аналізу судової статистики та узагальнення судової практики **надає роз'яснення** рекомендаційного характеру з питань застосування законодавства при вирішенні судових справ [7, п.п.10-1, 10-2 ч. 2 ст. 45].

Наприклад, одним із заходів стягнення за порушення трудової дисципліни є **звільнення** [2, ст. 147]. Пленум Верховного Суду України роз'яснює, що у справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за порушення трудової дисципліни, судам необхідно з'ясувати, в чому конкретно проявилось порушення, що стало приводом до звільнення, чи могло воно бути підставою для розірвання трудового договору за **пунктами 3, 4, 7, 8 ст. 40, п. 1 ст. 41 КЗпП**, чи додержані роботодавцем передбачені **статтями 147(1), 148, 149 КЗпП** правила і порядок застосування дисциплінарних стягнень...[8, п. 22].

Які ж умови і порядок розірвання трудового договору з цих підстав, щоб звільнення вважалось законним?

Так, **п. 4 ст. 40 КЗпП** надає право роботодавцю розірвати трудовий договір з працівником у разі прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин [2, п.4 ст. 40]. Згідно такої редакції умовами застосування цієї підстави є: **1) факт прогулу**, тобто відсутність працівника на роботі як протягом робочого дня, так більше трьох годин протягом робочого дня **+2) ця відсутність повинна бути без поважних причин**. Виникає питання: «Як треба розуміти «відсутність на роботі»? Верховний Суд України визначає, що **не можуть вважатися прогулом відсутність працівника не на підприємстві, а на робочому місці**. Самовільна відсутність на робочому місці працівника, який не залишив місце знаходження підприємства, установи, організації, може бути підставою для застосування не звільнення за п. 4 ст. 40 КЗпП, а іншого дисциплінарного стягнення [9, п. 93]. Тобто, **умовами** застосування п. 4 ст. 40 КЗпП є:

1) факт відсутності працівника на підприємстві як протягом робочого дня, так і більше трьох годин протягом робочого дня + **2) ця відсутність повинна бути без поважних причин.**

Згідно п. 7 ст. 40 КЗпП роботодавець може розірвати трудовий договір з працівником у разі його появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння [2, п. 7 ст. 40]. Тобто, згідно такої редакції достатньою умовою застосування цієї норми є сам факт появи працівника на роботі (на підприємстві) у такому стані, що повинно бути підтверджено як медичним висновком, так і іншими видами доказів, яким суд має дати відповідну оцінку. Разом з тим, Пленум Верховного Суду України роз'яснює, що з цих підстав можуть бути звільнені з роботи працівники **за появу на роботі** у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння **в будь-який час робочого дня**, незалежно від того, чи були вони відсторонені від роботи, чи продовжували виконувати трудові обов'язки. Для працівника з ненормованим робочим днем час знаходження на роботі понад встановленої його загальну тривалість вважається робочим [8, п. 25]. Таким чином, **умовами** застосування п. 7. ст. 40 КЗпП є: **1) підтверджений факт появи на роботі в такому стані + 2) поява на роботі в такому стані в будь-який час робочого дня**, який визначається Правилами внутрішнього розпорядку підприємства або графіком змінності. *Для працівника з ненормованим робочим днем час знаходження на роботі понад встановленої його загальну тривалість вважається робочим.*

Щодо порядку звільнення за порушення трудової дисципліни, то необхідно додержуватись правил і порядку застосування дисциплінарних стягнень, передбачених ст.ст. 147-1, 148 та 149 КЗпП. Особливої уваги заслуговують вимоги ст. 148 КЗпП «Строк для застосування дисциплінарного стягнення», згідно якої дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку. Звільнення працівника з порушенням встановлених строків буде вважатися **незаконним!**

Як правило, **незаконним** вважається звільнення працівника за ініціативою роботодавця в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці [2, ч. 3 ст. 40].

Звільнення працівника за ініціативою роботодавця без попередньої згоди на це виборного органу профспілкової організації, як це вимагає ст. 43 КЗпП, не завжди є підставою для визнання звільнення працівник **незаконним.**

*Таким чином, звільнення працівника слід вважати **незаконним**, коли воно здійснено, **по-перше**, або з підстав, не передбачених законодавством, або, **по-друге**, з порушенням умов і порядку застосування передбачених підстав припинення трудового договору.*

Література:

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України: Офіц. видання. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2008. – 152 с.
3. Про державну службу: Закон України № 889-VIII від 10.12.2015 р. // Відомості Верховної Ради України. – № 4. – 2016. – Ст. 43.
4. Про прокуратуру: Закон України № 1697-VII від 14.10.2014 р. // Відомості Верховної Ради України. – № 2-3. – 2015. – Ст.12.
5. Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій: Затв. наказом Міністра, Мініюста, Мініфіна України від 28.06.93 р. // Людина і праця. – 1993. – №8.
6. Рішення Шевченківського суду м. Києва у справі екс-генпрокурора С. Піскуна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.obozrivatel.com.ua. – Назва з екрана.
7. Про судоустрій і статус суддів: Закон України № 1402-VIII від 02.06.2016 р. // Відомості Верховної Ради України. – № 31. – 2016 – Ст. 545.
8. Про практику розгляду трудових спорів: Пост. Пленуму Верховного Суду України від 06.11.92 р. № 9 // Постанови Пленуму Верховного Суду України /1963–2000/ (в 2-х томах). – Т. 1. – К.: А.С.К., 2000. – С. 194-209.
9. Правові позиції Верховного Суду України застосування судами цивільного і цивільного процесуального законодавства. Трудове право / за заг. ред. П.І. Шевчука. – К.: Ін Юре, 2002. – С. 127-182.