

ЦЕНТР ПРОБЛЕМ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА
КИЇВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

ВСЕУКРАЇНСЬКА ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ ІНВАЛІДІВ
«ІНСТИТУТ РЕАБІЛІТАЦІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ ТЕХНОЛОГІЙ»

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРАВА ІМ. І. МАЛИНОВСЬКОГО
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ «ОСТРОЗЬКА АКАДЕМІЯ»

КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ТА ПРАВА
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА

ВИПУСК III

Київ – 2017

Чорноус О.В.
доцент кафедри трудового та
господарського права факультету № 2
Харківського національного університету
внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент

ЗВІЛЬНЕННЯ ТА ВИВІЛНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ, ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ЇХ ОСОБЛИВОСТІ

Звільнення працівника з роботи є однією з найважливіших процедур інституту трудового договору. Чинне законодавство не містить визначення даного терміну, а формування понятійного апарату галузі трудового права є одним із основних завдань фахівців та науковців трудового права. Співробітники кадрової служби у повсякденній роботі, а науковці у своїх працях оперують такою термінологією трудового права, як звільнення з роботи, відсторонення від роботи, припинення трудового договору, розірвання трудового договору, вивільнення працівників, припинення трудових відносин, припинення контракту тощо.

Статтею 43 Конституції України встановлено, що громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Відповідно до частини першої статті 55 Конституції України права і свободи людини і громадянина захищаються судом.

Науковці досить багато приділяли увагу означенням термінам, проте на практиці працівники кадрових служб доволі часто допускають плутанину при заповненні трудових книжок і звертаються за додатковим тлумаченням та роз'ясненнями до юристів, так як чинний Кодекс законів про працю України не містить достатньої кількості термінологічних розробок. Розглянемо деякі з них.

Термін «звільнення» є найбільш уживаним в трудовому законодавстві, і доволі часто він застосовується, коли мова ведеться про припинення трудових відносин між роботодавцем та працівником. Йому відповідає процедура звільнення з роботи та технічне оформлення припинення трудових відносин. Термін «звільнення» вживається у всіх випадках припинення трудового договору та трудових відносин. Інколи в нормативних документах можна зустріти словосполучення «звільнення від роботи», що означає за своїм змістом тимчасове відсторонення від роботи без припинення трудових відносин. Термін «відсторонення» від роботи законодавець врегулював шляхом закріплення у статті 46 КЗпП України низки випадків відсторонення від роботи працівників, які мають тимчасовий характер і застосовуються у разі появи працівника на роботі в нетверезому стані, стані наркотичного чи токсичного сп'яніння, ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони та інших випадках, перелік яких може бути доповнено локальними нормативно-правовими актами. Проаналізувавши чинне законодавство, можна дійти висновку, що термін «відсторонення» має деякі спільні ознаки з терміном «звільнення»: а) не виплачується заробітна плата; б) працівника не допускають до виконання своєї трудової функції; в) підставою застосування є протиправні дії з боку працівника. Однак при звільненні трудові правовідносини припиняються, а у випадку відсторонення вони тривають, продовжують діяти умови трудового договору, за працівником зберігається низка прав, гарантованих Конституцією України з боку держави, міжнародним законодавством та чинним трудовим.

У науці трудового права розрізняють декілька підходів до класифікації підстав припинення трудового договору: а) з ініціативи працівника; б) з ініціативи роботодавця; в) з ініціативи третіх осіб; г) з інших підстав тощо.

Теоретичних надбань, на жаль, не досить для вирішення такої ситуації, виникає необхідність тлумачення чинного законодавства та внесення доповнень до останнього.

Термін «вивільнення» працівників застосовується частіше коли мова йде про об'єктивні обставини, які не залежать від волі сторін у окремих випадках, наприклад коли, згідно п.1 ч.1 ст.40 КЗпП України відбувається скорочення чисельності штату працівників підприємства з причин реорганізації виробництва, ліквідації підприємства тощо. В такому разі може мати місце масове вивільнення працівників з постановкою їх на облік до центру зайнятості. Законодавець, при настанні таких подій, зобов'язує роботодавця попереджувати працівників та державну службу зайнятості за два місяці згідно із статтею 49-2 КЗпП України. При цьому у наказі про попередження про наступне звільнення зазначається дата звільнення. Така вимога закону спрямована на захист інтересів працівника з метою, щоб власник чи уповноважений ним орган не міг звільнити працівника раніше ніж сплине означений термін, а отже, працівник захищений від незаконного звільнення.

При вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці враховується переважне право залишитися на роботі, передбачене законодавством. Водночас з попередженням про вивільнення власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві. Якщо роботи за відповідною професією чи спеціальністю немає, а також у тому випадку коли працівник відмовився від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, він із власної ініціативи може звернутися за допомогою до державної служби зайнятості або знаходить роботу самостійно.

Вивільнення – це ще й вид управлінської діяльності, по що не дуже поширений в Україні, проте розвинений за кордоном, який здійснює комплексні заходи з підтримки працівників у період кардинальних змін у їх житті. Із змісту глави III-A КЗпП України можна зробити висновок про те, що вивільнення працівників – це категорія, яка може застосовуватись тільки щодо припинення трудового договору на підставі, зазначеній у п.1 ч.1 ст.40 КЗпП України. Розрізняють два основних види вивільнення персоналу: внутрішнє і зовнішнє. Чинне законодавство передбачає низку гарантій для працівників у випадку ліквідації чи реорганізації підприємства, установи, організації. У разі, коли працівник не згоден із звільненням, він може звернутися до суду за захистом свого права.