

Кадала В. В.,
завідувач кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Донецький юридичний інститут МВС України, м. Кривий Ріг)

КЛЮЧОВІ НОТАТКИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПИТАНЬ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Трудова угода вважається одним із провідних видів взаємовідносин між роботодавцем та фізичною особою, яка виявила бажання реалізувати свої кваліфікаційні здібності. Трудова угода також виступає основою закріплення функціональних обов'язків, які зобов'язаний виконати найманий працівник. Враховуючи сучасні реалії більшість представників підприємницького сектору при укладанні трудової угоди обговорюють з особами, які виявили бажання працювати умови її припинення.

Нормативно-законодавчий блок, який включає пакет документів з питань припинення трудового договору представлено: Кодексом законів про працю України [1] та законами України «Про запобігання корупції» [2] і «Про очищення влади» [3]. Зокрема Кодексом законів про працю України [1] законодавець ст.36 «Підстави припинення трудового договору» надає перелік чинників, які роботодавець може врахувати як підставу припинення трудового договору. До них, як правило, включають наступні правові основи: угода сторін; закінчення строку трудової угоди, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення; призов або вступ працівника або власника - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу.

Практична діяльність показує, що в окремих випадках розірвання трудового договору може відбуватися з ініціативи самого працівника. Якщо виникає таке явище у трудових взаємовідносинах, найманий працівник використовує правові положення статті 38 «Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника» та статті 39 «Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника» Кодексу законів про працю України [1]. При цьому, законодавець також передбачив ситуацію коли розірвання трудової угоди відбувається з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Правовою основою даної події виступають статті 40 «Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу» та 41 «Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов» Кодексу законів про працю України [1].

Ми вважаємо, залучаючи інформацію статті 40 «Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу» Кодексу законів про працю України [1] роботодавець має звернути увагу на такі юридичні позиції як:

по-перше, трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом;

по-друге, основою для розірвання трудової угоди можуть виступати зміни в організації виробництва і праці (ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників);

по-третє, вагомим чинником розірвання трудової угоди вважається виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи;

по-четверте, у випадку коли відбувається систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, трудова угода може бути розірвана.

Звернення до ст. 41 «Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов» Кодексу законів про працю України [1] показало, що причинами розірвання трудової угоди можуть також виступати наступні дії: одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником підприємства, його заступниками, головним бухгалтером, його заступниками, тощо. Крім того, законодавець констатує, що «...власник або уповноважений ним орган з власної ініціативи зобов'язаний розірвати трудовий договір з посадовою особою в разі повторного порушення нею вимог законодавства у сфері ліцензування, з питань видачі документів дозвільного характеру або у сфері надання адміністративних послуг».

Враховуючи вищевикладене доцільно зробити ряд висновків. Незалежно від форми власності представники підприємницького сектору мають використовувати правовий інструментарій при розірванні трудової угоди з найманим працівником. У разі розірвання трудової угоди за ініціативи працівника підприємства власник зобов'язаний залучити ті правові положення, які регламентовано Кодексом законів про працю України. В органах державної влади та місцевого самоврядування можуть бути застосовані також інші підстави щодо розірвання договору чи контракту. Проведені дослідження доводять, що положення законодавчого регулятора про працю має переглядатися у випадках коли змінюються форма власності підприємства, яка породжує необхідність осучаснення трудових взаємовідносин між роботодавцем та найманим працівником.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. Відомості Верховної Ради. 2014. № 49. ст.2056
3. Про очищення влади: Закон України від 16.09.2014 № 1682-VII. Відомості Верховної Ради. 2014. № 44. ст.2041