

Нова підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

Закон України від 1 липня 2022 р. № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» доповнив статтю 41 КЗпП новою підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: **неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.**

Коментар Мінекономіки:

Обов'язковою умовою для звільнення за цією підставою має бути обґрунтована неможливість забезпечувати працівника роботою, визначеною трудовим договором та трудовою функцією, яка безпосередньо пов'язана з повним знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

Верховний суд у постанові від 17.01.2019 № 708/254/18 зазначив, що згідно з положеннями статті 349 ЦК України право власності на майно припиняється в разі його знищення. У разі знищення майна, право на яке підлягає державній реєстрації, право власності на це майно припиняється з моменту внесення за заявою власника змін до державного реєстру.

Верховний Суд дійшов висновку, що умовами для припинення права власності на знищене нерухоме майно згідно з вимогами статті 349 ЦК України, є наявність встановленого факту знищення майна, а також відповідної заяви власника майна про внесення змін до державного реєстру.

Документами, які підтверджують знищення майна, можуть бути матеріали технічної інвентаризації, що засвідчують факт знищення майна, довідки органів внутрішніх справ України, акт про пожежу, офіційні висновки інших установ або організацій, які відповідно до законодавства уповноважені засвідчувати факт знищення майна тощо.

Звертаємо увагу на те, що перелічені вище умови є обов'язковими. Адвокати вже сьогодні застерігають, що роботодавці можуть зловживати цією статтею і масово звільняти працівників, замість того щоб призупинити дії трудових договорів, а не звільняти їх.

Розірвання трудового договору за цією підставою може відбуватися в період тимчасової непрацездатності працівника, а також у період перебування його у відпустці, але лише у тому випадку, якщо працівника за його згодою неможливо перевести на іншу роботу.

Також розірвання трудового договору у разі неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням

(відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій, здійснюється без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Однак, відповідно до ст. 49-2 КЗпП порядок такого вивільнення передбачає, що роботодавець:

- за 10 календарних днів попереджає працівника про наступне вивільнення;

- не пізніше ніж за 10 календарних днів до запланованого вивільнення працівників первинним профспілковим організаціям надається інформація щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини вивільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення;

- протягом п'яти календарних днів проводить консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень;

- якщо вивільнення працівників є масовим, за 10 календарних днів до проведення звільнення повідомляє державну службу зайнятості про заплановане вивільнення працівників.

Згідно зі ст. 44 КЗпП, при розірванні трудового договору у разі неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку. При цьому колективним або трудовим договором можливе встановлення більш високих гарантій щодо розміру вихідної допомоги.

У працівників, звільнених з цієї підстави, відповідно до ст. 42-1 КЗпП залишається переважне право протягом одного року на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо роботодавець проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації. Щоб скористатися таким правом, радимо працівникам при звільненні попередити роботодавця про бажання повторно бути прийнятими на роботу, залишити всі свої можливі контакти.

Правовий інспектор праці ПМГУ
Тетяна МОСІЙЧУК