Чи можна припинити трудовий договір у період тимчасової непрацездатності працівника ?

Відповідно до пункту 1 частини 1 статті 36 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП України) однією з підстав припинення трудового договору є угода сторін.

Згідно з частиною 1 статті 39 КЗпП України навіть строковий трудовий договір (пункти 2 та 3 статті 23 КЗпП України) підлягає розірванню достроково на вимогу працівника у разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором.

Відповідно до частини 3 статті 40 КЗпП України не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у період тимчасової непрацездатності працівника (окрім звільнення за пунктом 5 частини 1 статті 40 КЗпП України), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації установи, організації.

Згідно з пунктом 5 частини 1 статті 40 КЗпП України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадкунез'явленняпрацівника на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не враховуючи відпустки по вагітності тапологах, якщо законодавством не встановлений більш тривалий строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

Варто відрізняти припинення трудового договору з працівником за угодою сторін від розірвання трудового договору з ініціативи працівника.

Пунктом 8 постанови Пленуму Верховного суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 року № 9 передбачено, що за домовленістюміж працівником тавласником або уповноваженим ним органом про припинення трудового договору за пунктом 1 частини 1 статті 36 КЗпП України (за угодою сторін) договір припиняється устрок, визначений сторонами. Анулювання такої домовленості може мати місце тільки за наявності взаємноїзгодинаце власника або уповноваженого ним органу тапрацівника.

Згода власника або уповноваженого ним органу задовольнити прохання працівника про звільнення до закінчення строку попередження не означає, що трудовий договір припинено за пунктом 1 частини 1 статті 36 КЗпПУкраїни, якщо не було домовленості сторін саме про цю підставу припинення трудового договору. У випадкувідсутності такої домовленостізвільнення вважається здійсненим з ініціативипрацівника, тобто на підставістатті 38 КЗпПУкраїни.

Пункт 17постанови Пленуму Верховного суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 року № 9містить положення про недопустимість звільнення працівника уперіодйоготимчасової непрацездатності, якщорозірвання трудового договору відповідно до чинного законодавства України провадиться з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не може бути визнано обґрунтованим, якщо удень звільнення працівнику видано лікарняний листок (довідку увстановлених законодавством випадках) про його тимчасову непрацездатність.

Форма листка непрацездатності та Інструкція про порядок його заповнення затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України, Міністерством праці та соціальної політики України, Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 03.11.2004 року № 532/274/136-ос/1406.

Відповідно до зазначеної Інструкції листок непрацездатності — це документ, який є підставою для звільнення від роботи у зв'язку з непрацездатністю та для матеріального

забезпечення застрахованої особи у разі тимчасової непрацездатності, вагітності та пологах.

На лицьовій стороні листка непрацездатності зазначаються дати, з якої та по яку особу звільнено від роботи.

Отже, у «незакритому» листкові непрацездатності зазначена лише перша дата, а друга відсутня. Це означає, що період непрацездатності ще не минув та звільнити працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу законодавством України заборонено.

Проте, навіть у період тимчасової непрацездатності працівника, є можливість припинення трудового договору за угодою сторін згідно з пунктом 1 частини 1 статті 36 КЗпП України.