

УДК 369.2

Галина Трунова,

канд. юрид. наук, доцент

ПРАВО НА ДОПОМОГУ ПО ТИМЧАСОВІЙ НЕПРАЦЕЗДАТНОСТІ У РАЗІ АНУЛЮВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

У статті розглядається питання забезпечення права застрахованої особи на отримання допомоги по тимчасовій непрацездатності у разі анулювання трудового договору. Вибір теми зумовлений перспективою прийняття Трудового кодексу України, який закріплює право на анулювання трудового договору без деталізації поважних причин для невиходу працівника на роботу у перший день. Автором проаналізовано нормативно-правову базу, іноземний досвід та наявні наукові підходи щодо можливості анулювання трудового договору у разі настання тимчасової непрацездатності працівника. Зроблено висновки про необхідність уточнення норм проекту Трудового кодексу щодо визначення поважних причин для невиходу працівника на роботу у перший день роботи.

Ключові слова: анулювання, трудовий договір, тимчасова непрацездатність, соціальне страхування, страховий випадок, працівник, роботодавець.

Постановка проблеми. Законодавець у статті 19 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» визначив, що право на допомогу по тимчасовій непрацездатності виникає з настанням страхового випадку саме у період роботи (включаючи час випробування та день звільнення). Спірне питання щодо права на допомогу по тимчасовій непрацездатності виникає у разі анулювання трудового договору.

Положення про анулювання трудового договору передбачені в статті 50 проекту Трудового кодексу України, відповідно до якої працівник зобов'язаний стати до роботи в день, визначений трудовим договором, а якщо трудовим договором цей день не встановлено – наступного дня після укладення трудового договору; якщо в зазначений день працівник без поважної причини не став до роботи, роботодавець має право відмовити працівникові в наданні роботи. У такому разі вважається, що трудові відносини не виникли, нормативний акт роботодавця, письмовий трудовий договір підлягають анулюванню і на працівника покладається обов'язок повернути роботодавцеві отримані гарантійні та компенсаційні виплати [1].

Процедура анулювання трудового договору проектом Трудового кодексу не конкретизується, поважних причин неявки на роботу також не розкрито. У межах даної статті у зв'язку з перспективою прийняття Трудового кодексу України нас перш за все

цікавить забезпечення права працівника на отримання допомоги по тимчасовій непрацездатності, якщо страховий випадок настав у період з дня укладення трудового договору до дня його анулювання.

Аналіз останніх публікацій і досліджень. Питання права на допомогу по тимчасовій непрацездатності у разі анулювання трудового договору не було предметом окремого дослідження. Разом із тим науковим підґрунтям для написання даної публікації послужили праці науковців, що стосуються анулювання та припинення трудового договору, зокрема роботи: О. В. Данилюка, В. В. Жернакова, М. І. Іншина, Д. Р. Лещуха, П. Д. Пилипенка, В. Г. Ротаня, Я. В. Сімутіної, Н. М. Хуторян, Ф. А. Цесарського, О. М. Ярошенка та інших.

Мета статті полягає в тому, щоб на основі аналізу норм проекту Трудового кодексу України у зв'язку з перспективою його прийняття вирішити питання забезпечення права застрахованої особи на допомогу по тимчасовій непрацездатності у разі анулювання трудового договору.

Виклад основного матеріалу. Інститут анулювання трудового договору є новелою і не був відомий попереднім кодифікаціям трудового законодавства. Передумовою до появи норми про анулювання трудового договору в проекті Трудового кодексу стала відсутність нормативного регулювання питання односторонньої відмови працівника

від реалізації трудового договору, тобто фактичного невиходу на роботу у перший день.

Однією з перших на наявність відповідної прогалини в радянському законодавстві звернула увагу О. К. Безіна, аналізуючи судову практику припинення трудового договору. Дослідниця висловила пропозицію легалізувати особливі підстави розірвання трудового договору у разі відсутності його реалізації [2, с. 9-19]. Інше бачення вирішення проблеми запропонував Р. З. Лівшиць, який зазначив, що у разі відмови сторін від реалізації трудових відносин трудовий договір вважається не укладеним, останній анулюється, а наказ про прийняття на роботу скасовується [3, с. 30].

Міжнародно-правові акти про працю не містять норми про анулювання трудового договору. У міжнародному трудовому праві існує поняття «припинення трудових відносин» [4, с. 11-13]. Зокрема, Конвенція МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» 1982 року встановлює, що трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного зі здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби. Разом із тим у статті 6 Конвенції чітко визначено, що тимчасова відсутність на роботі у зв'язку з хворобою або травмою не є законною підставою для звільнення.

У зв'язку з тим, що зазначена Конвенція № 158 ратифікована Україною [5], її положення є обов'язковими для виконання згідно з нормами статті 9 Конституції України та статті 81 КЗпП України [6, с. 66].

На основі вищевикладеного можемо зробити висновок, що тимчасова непрацездатність є поважною причиною для нез'явлення на роботі і не може визначатися законною підставою для припинення трудового договору, в тому числі для його анулювання.

Аналогічна норма щодо анулювання трудового договору закріплена в статті 61 Трудового кодексу РФ, якою передбачено право роботодавця відмовитися від реалізації трудового договору, якщо працівник у встановлений договором строк незалежно від причин (поважна чи неповажна) не приступив до роботи. Разом із тим передбачено право працівника на отримання забезпечення по соціальному страхуванню в період з дня укладення трудового договору до дня його анулювання [7, с. 350-356].

На мою думку, зазначена норма російського законодавства має спірний характер. З одного боку, трудове правовідношення так і не виникло, тимчасова непрацездатність не

визнається поважною причиною для невиходу на роботу, з іншого – закріплено право працівника на допомогу по тимчасовій непрацездатності з моменту укладення трудового договору до його анулювання. О. А. Степанова наголошує на негативному характері норми російського законодавства, що може призвести до зловживання правом з боку працівника, який не має на меті фактично вступати в трудові відносини з роботодавцем, але забезпечить собі отримання страхового відшкодування [8, с. 378].

У цьому аспекті актуальним є питання О. О. Єршової: «Яким чином неукладений трудовий договір породжує правові наслідки?» [9, с. 241]. Адже, як відзначає Я. В. Сімутіна, якщо працівник не приступив до роботи в обумовлений строк після укладення трудового договору, тобто фактична реалізація трудових відносин не відбулася, відбувається анулювання трудового договору, що не тягне за собою припинення трудового правовідношення, яке в даному випадку так і не виникло [10, с. 285-289].

Є. Б. Хохлов стверджує, що анулювання трудового договору свідчить про те, що трудові правовідносини фактично не виникли з того дня, коли повинні були виникнути, відповідно, момент анулювання трудового договору слід пов'язувати з датою вступу його в силу [11].

Е. М. Бондаренко справедливо зауважує, що якщо анульований трудовий договір вважається неукладеним, то немає юридичної підстави виникнення обов'язку у роботодавця перед працівником щодо забезпечення за соціальним страхуванням при настанні страхового випадку в період з дня укладення трудового договору і до дня його анулювання [12, с. 9].

Р. М. Жаворонков також наголошує, що в будь-якому разі період між укладенням трудового договору і набуття ним чинності не може включатися до страхового стажу, аргументуючи це нормами законодавства щодо обов'язку роботодавця сплачувати страхові внески з моменту набуття чинності трудовим договором [13, с. 68-69]. Науковець апелює до засадничих висловлювань Е. Г. Тучкової про те, що цільове призначення соціального забезпечення застрахованих – це, як правило, відшкодування повністю чи частково втраченого заробітку в результаті настання страхового випадку [14, с. 405].

На думку О. О. Єршової, якщо працівник не з'явився в день початку роботи, роботодавець має право розірвати трудовий договір за прогул [9, с. 241-242]. Ю. П. Орловський заперечує О. О. Єршовій, наголошуючи, що розірвання трудового договору за прогул

потребує проведення відповідних процедур щодо застосування і пропонує замість анулювання трудового договору з працівником, який не приступив до роботи у встановлений строк, вважати трудовий договір таким, що втратив чинність [15, с. 358].

Недостатня регламентація питань процедури укладення трудового договору викликає багато проблем у практичному застосуванні норм законодавства [16, с. 43]. Дискусійні питання виникають у зв'язку з невизначенням моменту виникнення трудових правовідносин на законодавчому рівні [17, с. 265]. Разом із тим загальноприйнятим у теорії трудового права є те, що трудові правовідносини виникають з моменту укладення трудового договору [18, с. 11].

Так, О. В. Смірнов наголошує на тому, що було б неправильним вважати, що до настання строку початку роботи трудовий договір не діє, а права і обов'язки у сторін не виникають. Насправді, зазначає вчений, договір вступає в силу і вважається укладеним з моменту досягнення згоди з усіх необхідних умов, включаючи досягнення згоди щодо моменту початку роботи [19, с. 232-233].

Професор Манфред Вайс наголошує на застосуванні концепції «фактичних трудових відносин» у разі анулювання трудового договору. Це означає, що протягом періоду часу від укладення трудового договору до моменту його анулювання відносини розглядаються так само, якби був чинний контракт. На думку вченого, недійсність трудового договору впливає тільки на роботу в майбутньому [20, с. 89].

Не можу погодитися з думкою тих учених, які визначають, що право на допомогу по тимчасовій непрацездатності виникає, якщо непрацездатність наступила в період роботи, тобто якщо працівник встиг до початку непрацездатності приступити до виконання обов'язків за трудовим договором [21, с. 80].

Як відзначав В. С. Андреев, у деяких випадках працівник може отримати право на допомогу по тимчасовій непрацездатності і до початку роботи, але за умови, що у нього з роботодавцем уже виникли юридичні відносини з приводу роботи [22, с. 93].

С. П. Басалаєва та Є. Б. Хохлов зауважують, що можлива ситуація, коли працівник не приступив до роботи з поважних причин (наприклад, у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю), в такому разі момент початку реалізації договору настає з дати закінчення періоду тимчасової непрацездатності, тобто з моменту фактичного виходу працівника на роботу [23, с. 333].

Важливим моментом буде звичайно визначення в законодавчому порядку характеру

поважних обставин для неможливості анулювання трудового договору. Вдалою є пропозиція Я. В. Сімутіної, яка пропонує у разі, коли працівник став до виконання трудових обов'язків пізніше встановленого трудовим договором строку (за наявності поважних причин), роботодавець не має права укладати новий (другий) трудовий договір, оскільки не анульований перший. У такому разі пропонується наділити роботодавця правом одностороннього внесення змін до трудового договору в частині зміни часу початку роботи з виданням відповідного наказу [10, с. 285-289].

Водночас аналіз нормативно-правової бази дає нам можливість стверджувати, що працівник має право на отримання допомоги по тимчасовій непрацездатності з моменту укладення трудового договору. Згідно з Порядком повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 року № 413, таке повідомлення подається власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (особою) чи фізичною особою до територіальних органів Державної фіскальної служби за місцем обліку їх як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за формою згідно з додатком до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором. Крім того, інформація, що міститься у повідомленні про прийняття працівника на роботу, вноситься до реєстру страхувальників та реєстру застрахованих осіб відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [24]. На користь права працівника на допомогу по тимчасовій непрацездатності з моменту укладення трудового договору говорять і норми Постанови Кабінету Міністрів «Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням» від 26 вересня 2001 року № 1266, якою передбачено, як проводити розрахунок середньоденної заробітної плати для надання матеріального забезпечення за страхуванням по тимчасовій непрацездатності, якщо страховий випадок настав у перший день роботи, що однозначно підтверджує право працівника на матеріальне забезпечення по тимчасовій непрацездатності у разі невиходу на роботу у перший день [25].

Висновки

Отже, не потрібно запозичувати негативний досвід інших країн і створювати незро-

зумілі та заплутані юридичні конструкції. На мою думку, стаття 50 «Обов'язок працівника стати до роботи» проекту Трудового кодексу України потребує уточнення в питаннях визначення поважних причин для невиходу на роботу у перший день. Оскільки листок непрацездатності є поважною причиною, відповідно, працівник має право на отримання допомоги по тимчасовій непрацездатності з моменту укладення трудового договору.

Список використаних джерел:

1. Проект Трудового кодексу України, реєстраційний № 1658 від 27 грудня 2014 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
2. Безина А. К. Вопросы теории трудового права и судебная практика / А. К. Безина. – Казань: Изд-во Казанского ун-та, 1976. – 176 с.
3. Трудовое право и повышение эффективности общественного производства / авт. кол. С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, В. Г. Соيفер [и др.]; под ред. С. А. Иванова; АН СССР. Ин-т гос-ва и права. – М.: Наука, 1972. – 422 с.
4. Коробченко В. В. Аннулирование трудового договора: новации и проблемы / В. В. Коробченко // Трудовые споры. – 2008. – № 7. – С. 11–13.
5. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної Організації Праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця : Постанова Верховної Ради України від 04.02.1994 № 3933-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 23. – С. 166.
6. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія / О. М. Ярошенко. – Харків: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. – 456 с.
7. Лушников А. М. Курс трудового права : учебник : в 2-х т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009. – Т. 2. – 1151 с.
8. Степанова Е. А. Об отраслевой принадлежности отношений по обязательному социальному страхованию / Е. А. Степанова // Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения : материалы Международной научно-практической конференции / под ред. К. Н. Гусова. – М.: Проспект, 2008. – С. 374–379.
9. Ершова Е. А. Трудовое право в России / Е. А. Ершова; науч. ред. В. В. Ершов; Российская академия правосудия. – М.: Статут, 2007. – 619 с.
10. Сімутіна Я. В. Анулювання трудового договору: питання теорії та практики / Я. В. Сімутіна // Правова держава: Щорічник наукових праць. – 2010. – Вип. 21. – С. 285–289.
11. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации / авт. кол.: С. Ю. Головина, А. В. Гребенщиков, Т. В. Иванкина [и др.]; отв. ред. А. М. Куренной и др. – 2-е изд., доп. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://admpg.ru/ot/text/2010/ktk.pdf>.
12. Бондаренко Э. Н. Трудовой кодекс РФ в редакции Федерального Закона от 30 июня 2006 г. № 90: юридические факты в правовом отношении / Э. Н. Бондаренко // Социальное и пенсионное право. – 2007. – № 1. – С. 8–10.
13. Жаворонков Р. Н. О приобретении страхового стажа, необходимого для установления трудовой пенсии по инвалидности / Р. Н. Жаворонков // Журнал российского права. – 2011. – № 3. – С. 64–70.
14. Тучкова Э. Г. К вопросу о критериях дифференциации в социальном обеспечении / Э. Г. Тучкова // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения : материалы Пятой Международной научно-практической конференции / под ред. К. Н. Гусова. – М.: Проспект, 2009. – С. 401–412.
15. Трудовое право России : учебник для бакалавра / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 854 с.
16. Проблеми застосування трудового та пенсійного законодавства : монографія / Н. М. Хуторян, Я. В. Сімутіна, М. М. Шумило [та ін.]. – К.: Ніка-Центр, 2015. – 316 с.
17. Андропова В. А. Виникнення індивідуальних трудових правовідносин за трудовим законодавством України / В. А. Андропова // Актуальні проблеми політики. – 2013. – Вип. 49. – С. 264–271.
18. Данилюк О. В. Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. В. Данилюк; Одеська нац. юр. акад. – Одеса. – 2008. – 19 с.
19. Трудовое право : учебник / Н. А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О. В. Смирнова, И. О. Смигиревой. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2009. – 624 с.
20. Manfreid Weiss Labour Law and Industrial Relations in Germany / Manfreid Weiss, Marlene Schmidt. – Kluwer Law International. 4th edition, 2008. – 276p.
21. Правовідносини із загальнообов'язкового державного соціального страхування: теоретичний аспект : монографія / В. В. Андрійв, О. В. Москаленко, С. М. Прилико, О. М. Ярошенко. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – 280 с.
22. Андреев В. С. Материальное обеспечение граждан СССР в старости, в случае инвалидности и временной нетрудоспособности. Правовые вопросы / В. С. Андреев – М.: Госюриздат, 1963. – 162 с.
23. Курс российского трудового права / науч. ред. доктор юридических наук, профессор Е. Б. Хохлов. – СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2007. – Т. 3: Трудовой договор – 656 с.
24. Про Порядок повідомлення Державній фінансовій службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу : Постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 № 413 // Офіційний вісник України. – 2015. – № 50. – С. 59.
25. Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням : Постанова Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2001 року № 1266 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1266-2001-%D0%BF>.

В статье рассматривается вопрос обеспечения права застрахованного лица на получение пособия по временной нетрудоспособности в случае аннулирования трудового договора. Выбор темы обусловлен перспективой принятия Трудового кодекса Украины, который закрепляет право на аннулирование трудового договора без детализации уважительных причин при невыходе работника на работу в первый день. Автором проанализированы нормативно-правовая база, иностранный опыт и существующие научные подходы к возможности аннулирования трудового договора в случае наступления временной нетрудоспособности работника. Сделаны выводы о необходимости уточнения норм проекта Трудового кодекса по определению уважительных причин для невыхода работника на работу в первый день работы.

Ключевые слова: аннулирование, трудовой договор, временная нетрудоспособность, социальное страхование, страховой случай, работник, работодатель.

The article considers the issue of ensuring the right of the insured person to temporary disability benefits in case of annulment of employment contract. The choice of the theme is stipulated by the prospect of the adoption of the Labor Code of Ukraine, which enshrines the right to annulment of the employment contract without detailing valid reasons for employee absenteeism on the first day of work. The author analyzes the national laws, international experience and current scientific approaches regarding the possibility of annulment of labor contract in case of an employee's temporary disability. It is concluded that there is a need to clarify the provisions of the Labour Code draft as for determining valid reasons for employee absenteeism on the first day of work.

Key words: annulment, labour contract, temporary disability, social insurance, insured event, employee, employer.

