

ПІДСТАВИ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Постановка проблеми. Особливим видом правових відносин є трудові правовідносини, які, як справедливо зазначає С.М. Бортник, «завжди привертала увагу дослідників, оскільки є системоутворювальною категорією у трудовому праві» [1, с. 11], адже «саме у правових відносинах найбільш яскраве відображення знаходять специфічні особливості механізму правового впливу на суспільні відносини» [2, с. 3]. При цьому якщо трудові правовідносини виникають на підставі угоди сторін (вона може об'єктивуватися у формі трудового договору), то припиняються вони не завжди на підставі цієї угоди, оскільки, як зазначає українська дослідниця В.Р. Шишлюк, «припинення трудового договору» та «припинення трудових правовідносин» – це дві правові категорії, які співвідносяться як частина та ціле [3, с. 197]. На цю обставину також звертає увагу Ю.А. Джепа, наголошуючи на тому, що в науковій літературі досить часто вчені пов'язують припинення трудових правовідносин із припиненням, розірванням трудового договору, що є «значною помилкою та жодним чином не може бути обґрунтовано». Від того, як сприймається в науці співвідношення припинення трудових правовідносин та припинення трудового договору, залежить визначення моменту припинення трудових правовідносин, що, своєю чергою, впливає на здійснення та захист прав та інтересів працівників [4, с. 90].

Формулювання завдання дослідження. Розрізняючи індивідуальне та колективне припинення трудових правовідносин, метою дослідження маємо встановлення підстав індивідуального припинення означених правовідносин. У роботі використано наукові

здобутки таких вчених, як С.М. Бортник, В.С. Венедиктов, Ю.А. Джепа, В.В. Жернаков, К.Ю. Мельник, П.С. Луцюк, С.М. Прилипка, В.Р. Шишлюк, О.М. Ярошенко та інших.

Виклад основного матеріалу. На нашу думку, індивідуальним припиненням трудових правовідносин є звільнення з роботи найманого працівника роботодавцем, з яким цей працівник перебуває у відповідних відносинах, здійснюване за умов й з підстав, із дотриманням усіх гарантій, передбачених законодавством України про працю, а також належним чином документально оформлене.

Що ж стосується підстав індивідуального припинення трудових правовідносин, то ними є юридичні факти, що безпосередньо є нормативною, фактичною процесуальною основою для правомірного індивідуального припинення трудових правовідносин.

З цього випливає, що підстави індивідуального припинення трудових правовідносин становлять собою систему.

1. *Нормативні підстави індивідуального припинення трудових правовідносин.* Звернемо увагу на те, що нормативні підстави фрагментарно розглядалися українськими вченими-трудоваками, як правило, в контексті настання юридичної відповідальності. Наприклад, нормативна підстава притягнення до юридичної відповідальності, на думку П.С. Луцюка, означає, що «в чинному трудовому законодавстві, а також у трудовому договорі, колективному договорі, в актах роботодавця (правила внутрішнього розпорядку, інструкції тощо) містяться норми, якими забороняється певна поведінка суб'єкта трудових правовідносин й передбачається покладання відповідальності на порушника цих норм»

[5, с. 42]. Водночас у контексті питання, що нами розглядається, варто мати на увазі, що нормативними підставами індивідуального припинення трудових правовідносин є норми, котрі передбачені у положеннях чинного законодавства (у Кодексі законів про працю України [6] більшість підстав припинення трудових правовідносин сконцентрована в ст. 36 Кодексу, яка, своєю чергою, відсилає учасників трудових правовідносин до інших статей КЗпП, що конкретизують ці підстави; крім того, ст. 7 Кодексу допускає можливість встановлення законодавством додаткових підстав для припинення трудових правовідносин окремих категорій працівників за певних умов [7, с. 74]), а саме у положеннях кодифікованого законодавчого акта про працю, спеціальних законах (наприклад, щодо звільнення суддів, прокурорів, поліцейських і т. д.), що дає змогу забезпечити якомога більшою мірою стабільність трудових правовідносин, яка є необхідною передумовою не лише для підвищення якості та кількості виробництва, а й для реалізації гарантованих на законодавчому рівні прав працівників та роботодавців.

З огляду на стадійність трудового правовідношення варто констатувати, що норми, спрямовані на регулювання припинення такого «юридичного зв'язку» між сторонами трудового договору, займають важливе місце серед інших. Звернемо увагу на те, що в чинному законодавстві України про працю відсутні норми, котрі безпосередньо передбачають індивідуальне припинення трудових правовідносин, врегульовуючи лише «припинення» та «розірвання» трудового договору. З огляду на викладене, можемо дійти висновку, що нормативними підставами індивідуального припинення трудових правовідносин варто вважати:

(1) нормативні підстави індивідуального припинення трудових правовідносин, що пов'язані з припиненням трудового договору. На думку С.М. Глазько, юридичні факти в сфері припинення трудового договору можуть бути двох видів: (а) вольові дії,

коли одна зі сторін договору або обидві його сторони (або третя особа, що не є стороною трудового договору, проте має за законом право вимагати його припинення) виявляють ініціативу припинити договір; (б) події, до яких, на думку науковця, можна зарахувати смерть працівника або переведення на роботу в іншу місцевість разом із підприємством, установою, організацією. «Припинення трудового договору охоплює як вольові односторонні та двосторонні дії, так і події, а розірвання – лише односторонні вольові дії» [8, с. 286]. Виникає питання: чи можна розглядати такий юридичний факт, як смерть працівника, як підставу для припинення трудових правовідносин шляхом припинення трудового договору, якщо виходити з того, що померлий працівник не є суб'єктом трудового права, а відповідні правові відносини з ним фактично припиняються до припинення трудового договору? Якраз цей випадок, на нашу думку, найбільшою мірою демонструє можливість припинення трудових правовідносин до припинення трудового договору.

Водночас необхідно погодитись із тим, що припинення трудових правовідносин на підставі розірвання трудового договору, безумовно, є найбільш поширеним [4, с. 91]. Однак у контексті означеного питання важливим є розмежування понять «припинення» та «розірвання» трудового договору, котрі в доктрині трудового права співвідносяться як загальне та видове. Наприклад, провідний український юрист-трудолик В.С. Венедіктов визначає припинення трудового договору як родові поняття, що охоплює усі підстави розірвання трудового правовідношення: як за ініціативою працівника, власника чи уповноваженого ним органу, третіх осіб, так і у зв'язку з вибуттям працівника зі спискового складу підприємства, у зв'язку з його смертю [9, с. 65]. Схожої позиції дотримуються й інші вчені, зокрема, В.В. Жернаков, котрий під припиненням трудового договору розуміє «закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених зако-

нодавством про працю» [10, с. 237]. Тобто, з огляду на вищенаведені дефініції, можна дійти висновку, що припинення трудового договору охоплює, у тому числі, розірвання такої угоди з ініціативи роботодавця. Зауважимо, що викладений підхід безпосередньо узгоджується із положеннями КЗпП України. Зокрема, у ст. 36 Кодексу законодавцем закріплюється перелік «підстав» припинення трудового договору (на наш погляд, їх доречніше називати все ж таки «обставинами», адже усі вони сукупно та окремо є обставинами, що розуміються як вид нормативних підстав припинення трудових правовідносин).

Стосовно ж «розірвання трудового договору» у контексті нашого дослідження варто зауважити, що під відповідним поняттям В.Р. Шишлюк пропонує розуміти припинення трудового договору, котре виявляється в односторонньому волевиявленні сторони цього договору (працівника, роботодавця) або на вимогу третіх осіб, що не є стороною цього трудового договору [11, с. 84]. Таким чином, припинення трудового договору – це одна з підстав індивідуального припинення трудових правовідносин, що поділяється на такі види: припинення трудового договору, що не виявляється у розірванні трудового договору; припинення трудового договору, що виявляється у розірванні трудового договору;

(2) нормативні підстави індивідуального припинення трудових правовідносин, що не пов'язані із припиненням трудового договору. Вказані підстави стосуються життєвих випадків, коли має місце юридичний факт, що знаменує собою припинення індивідуальних трудових відносин та зумовлює припинення дії трудового договору. Щонайперше, до цих випадків варто зарахувати фізичну смерть працівника (так само смерть роботодавця-фізичної особи), адже трудові правовідносини як вид правових відносин є двосторонніми відносинами, можливими лише за участі працівника та роботодавця, котрі є суб'єктами права. При цьому суб'єктом права може бути лише фізична та юридична особа, які

володіють необхідним обсягом правосуб'єктності. Певна річ, смерть людини змінює її правосуб'єктність, а в контексті трудового права позбавляє її трудової правосуб'єктності, через що померла людина не може розглядатись як суб'єкт трудового права, а, відповідно, трудових правовідносин. Таким чином, окрім фізичної смерті до вказаних підстав можуть бути зараховані й інші, що впливають зі законодавства та пов'язані в основному із втратою найманим працівником чи роботодавцем трудової правосуб'єктності.

2. *Фактичні підстави індивідуального припинення трудових правовідносин.* За загальним правилом, використовуваним в юридичній науці, фактичний рівень, якому відповідають фактичні підстави, є «обставинами реальної дійсності, що закріплені в гіпотезах правових норм, котрі застосовуються» [12, с. 19]. Тобто в межах нашого дослідження важливими є ті обставини практичної дійсності, які містяться в гіпотезах статей законодавства про працю та спеціальних законодавчих актів, що передбачають звільнення найманого працівника. Прикладом можна назвати: закінчення терміну дії строкового трудового договору та його не продовження шляхом видання наказу про звільнення; переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду; систематичне невиконання працівником трудових обов'язків без поважних причин; вчинення суддею як працівником істотного дисциплінарного проступку тощо.

3. *Процесуальні підстави індивідуального припинення трудових правовідносин.* Процесуальними підставами у загальному контексті вчені вважають передбачені законом або не заборонені договірними засадами положення, які містять процесуальний порядок реалізації певної процедури (процесу) [13, с. 280]. Водночас вказану підставу, на нашу думку, варто поділяти на:

(1) безпосередню процесуальну підставу розглядуваного виду припинення трудових правовідносин. Цією підставою є наказ про

звільнення працівника. Аналогічним чином вказаною підставою може бути також і рішення Вищої ради правосуддя про звільнення з посади судді за вчинення істотного дисциплінарного проступку (також рішення інших державних органів, коли це передбачається законодавством, що регулює правовий статус спеціальних категорій працівників). Так само означеною безпосередньою процесуальною підставою може розглядатись заява працівника про звільнення, якщо має місце фактична підстава для припинення трудових правовідносин, передбачена у ч. 3 ст. 38 КЗпП України;

(2) опосередковану процесуальну підставу припинення індивідуальних трудових правовідносин, тобто підставу, яка безпосередньо не зумовлює припинення вказаних відносин, водночас є важливою складовою частиною процесу звільнення працівника. До цих підстав, зокрема, зарахуємо згоду профспілкового органу на звільнення, винесення та набрання чинності вироку суду, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження цієї роботи, видачу працівникові належно оформленої трудової книжки (ст. 47 КЗпП України) та проведення з ним розрахунку у строки, зазначені в ст. 116 КЗпП України тощо.

Зважаючи на положення чинного законодавства про працю, підстави індивідуального припинення трудових правовідносин, а також умови припинення трудових правовідносин, зауважимо, що умовами індивідуального припинення трудових правовідносин є сукупність елементів реальної дійсності (т. зв. «світу праці» та інших сфер буття людини-працівника, що позначаються на його участі у трудових правовідносинах), наявність яких

дозволяє фактичну підставу для звільнення працівника розглядати як достатню обставину для застосування нормативної підстави для його звільнення у межах відповідних правовідносин у формі правозастосовного акта про звільнення (процесуальна підстава).

Висновки. Можемо дійти висновку, що нормативними підставами індивідуального припинення трудових правовідносин є ті норми чинного законодавства, в яких нормотворець передбачає індивідуальне припинення трудових правовідносин з огляду на вчинення юридично значимої дії чи події, а саме: в гіпотезах відповідних норм описує обставини практичної дійсності, що можна розглядати як фактичні підстави для відповідного припинення трудових правовідносин, а так само винятки із загального правила про процесуальну підставу звільнення працівників. При цьому, аналізуючи ст.ст. 36, 38–41, ч. 1 ст. 43, ч. 1 ст. 43-1 КЗпП України, положення спеціальних законодавчих актів, котрі містять особливі підстави та умови індивідуального припинення трудових правовідносин зі спеціальними працівниками (зокрема, суддями, прокурорами, поліцейськими), Постанови Пленуму ВСУ від 6 листопада 1992 р. № 9, можна виявити складну систему підстав індивідуального припинення трудових правовідносин. Вказана система складається з таких груп підстав припинення розглядуваних правовідносин: припинення правовідносин шляхом припинення трудового договору, що не об'єктивується у розірванні трудового договору; припинення правовідносин шляхом припинення трудового договору, що об'єктивується у розірванні трудового договору; припинення правовідносин, що не пов'язане з припиненням трудового договору.

Анотація

У статті надано визначення поняття «індивідуальне припинення трудових правовідносин». Розглянуто нормативні, фактичні та процесуальні підстави індивідуального припинення трудових правовідносин. Визначено умови індивідуального припинення трудових правовідносин в Україні.

Ключові слова: припинення, трудові правовідносини, індивідуальне, підстави, умови.

Анотація

В статті дано определение понятия «индивидуальное прекращение трудовых правоотношений». Рассмотрены нормативные, фактические и процессуальные основания индивидуального прекращения трудовых правоотношений. Определены условия индивидуального прекращения трудовых правоотношений в Украине.

Ключевые слова: прекращение, трудовые правоотношения, индивидуальное, основания, условия.

Babenko E.V. Grounds for individual termination of labor legal relationships

Summary

The article defines the “individual termination of labor legal relationships” notion. Normative, actual and procedural grounds for individual termination of labor legal relationship have been considered. The conditions of such a type of labor legal relationship termination in Ukraine have been determined.

Key words: termination, labor legal relationship, individual, basis (grounds), conditions.

Список використаних джерел:

1. Бортник С.М. Поняття «трудо́ві правовідносини з поліцейськими». *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2017. № 2 (77). С. 11–18.
2. Харитонов О.І. Адміністративно-правові відносини: концептуальні засади та правова природа : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Одеса, 2004. 36 с.
3. Шишлюк В.Р. До питання співвідношення понять «припинення трудового договору» та «припинення трудових відносин». *Правове забезпечення соціальної сфери* : матер. VII Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених, 16 квітня 2016 р. / за заг. ред. Г.І. Чанишевої. Одеса : Фенікс, 2016. С. 197–199.
4. Джепа Ю.А. Особливості гарантій захисту прав суб'єктів трудового права при припиненні трудових правовідносин. *Форум права*. 2008. № 2. С. 90–94.
5. Луцюк П.С. Концептуальні засади юридичної відповідальності в сучасних умовах розвитку трудового законодавства : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Сєверодонецьк, 2017. 468 с.
6. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 25.11.2018).
7. Мельник К.Ю. Підстави припинення трудових правовідносин із судьями. *Право і безпека*. 2009. № 3. С. 74–77.
8. Глазько С.М. Класифікація підстав припинення трудового договору з працівниками. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2005. № 29. С. 286–292.
9. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины : учеб. пособие для юрид. высших учеб. завед. Харьков : Консум, 2004. 304 с.
10. Жернаков В.В., Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудовое право : підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / за ред. В.В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496 с.
11. Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору: поняття та відмінності від суміжних понять. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 1. С. 80–84.
12. Федотченко А.В. Привлечение лица в качестве обвиняемого : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.09. Москва, 2006. 27 с.
13. Кикоть О.О. Підстави настання господарсько-правової відповідальності господарюючих суб'єктів, які здійснюють діяльність на території, забрудненій унаслідок Чорнобильської катастрофи. *Правове регулювання економіки*. 2010. № 10. С. 276–287.