

УДК 349.3

Зеленський Віталій Миколайович,
кандидат юридичних наук

АКТУАЛІЗАЦІЯ ПИТАННЯ ЩОДО ПРОБЛЕМ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

У статті обґрунтовується необхідність подальших наукових розвідок проблем правового регулювання припинення трудових правовідносин в Україні. Зауважується те, що попри наявність чималої кількості вже здійснених наукових досліджень за обраним напрямом все ж на сьогодні залишається ще багато як невирішених проблем теоретичного характеру, так і дискусійних наукових пропозицій. Наводиться короткий перелік проблем, які потребують вирішення.

Ключові слова: обґрунтування, актуалізація, припинення, трудові правовідносини, проблеми.

Зеленский В.М. Актуализация вопроса по проблемам правового регулирования трудовых отношений в Украине

В статье обосновывается необходимость дальнейших научных исследований проблем правового регулирования прекращения трудовых правоотношений в Украине. Отмечается то, что несмотря на наличие большого количества уже выполнимых научных исследований по выбранному направлению, все же на сегодня остается еще много как нерешенных проблем теоретического характера, так и дискуссионных научных предложений. Приводится краткий перечень проблем, требующих решения.

Ключевые слова: обоснование, актуализация, прекращение, трудовые правоотношения, проблемы.

V. Zelensky. Actualization of the issue on the problems of legal regulation of labor relations in Ukraine.

The article proves the need for further scientific research on the problems of legal regulation of termination of employment relations in Ukraine. It is noted that despite the availability of a large number of already feasible scientific researches in the chosen direction, there are still many unsolved problems of a theoretical nature, as well as debated scientific proposals. A brief list of problems that need to be solved is given.

Key words: substantiation, actualization, termination, labor relations, problems.

Актуальність теми. Сьогодні вкрай важливим завданням науки трудового права є адекватна допомога у вдосконаленні проєктованих норм

майбутнього Трудового кодексу України задля його ефективності в складних сучасних ринкових умовах, з одного боку, та задля збереження соціального характеру трудового законодавства – з іншого. Звісно, весь перебіг трудових правовідносин є важливим та потребує уваги. Але, як показує практика, найбільш проблемним є саме етап припинення трудових правовідносин, оскільки саме на ньому відбувається найчисельніша кількість порушень прав працівників. Відповідно цьому етапу сьогодні необхідна найбільша увага науковців та розробників проекту ТК України.

Стан наукової розробки та постановка проблеми. Слід відмітити, що питання правового регулювання трудових відносин в Україні зовсім не є новим. Йому приділяють чимало наукової уваги. Лишень за період незалежності було захищено більше десятка дисертаційних робіт рівня кандидатського дослідження щодо окремих аспектів правового регулювання припинення трудових правовідносин (наприклад, роботи О.А. Близнюк, А.Я. Бартківа, О.С. Вареника, Л.Ю. Величко, С.М. Глазько, Ю.А. Джепи, Ю.В. Ісаєва, І.А. Іоннікової, О.О. Конопельцевої, А.А. Курової, О.В. Прудивуса, Л.М. Русаль, С.В. Селезень, О.О. Чумака, О.А. Яковлева та інших). Причому це стосується безпосередньо тематики припинення, а відповідні нюанси припинення трудових правовідносин з певними категоріями працівників чи при певних умовах також порушувалися в багатьох наукових дослідженнях. Наприклад, вивчаючи умови праці науковців, педагогічних працівників, суддів, державних службовців, спортсменів, надомників, домашніх працівників, а також працівників, які працюють у фізичних осіб підприємств, працівників-сумісників, працівників, які потребують особливого захисту, працівників прокуратури, працівників ОВС та інших, у всіх дисертаційних роботах цих спрямувань розкрито питання особливостей припинення з ними трудових правовідносин. До того ж питанням припинення трудових відносин та їх належному правовому врегулюванню приділяють увагу не тільки на рівні дисертаційних досліджень, але й, як показує аналіз наукової періодици, практично всі видатні фахівці науки трудового права, як-то М.І. Іншин, С.М. Прилипка, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко. Вони порушують ці проблеми в науковій періодиці, часто вказуючи на слушні прогалини, які не були досі винайдені дослідниками-дисертантами, і вносячи логічні та обґрунтовані пропозиції щодо їх вирішення. Отже, маємо констатувати, що на сьогодні вже накопичилася чимала кількість наукових робіт щодо проблем правового регулювання припинення трудових правовідносин в Україні як щодо чинного трудового законодавства, так і щодо проєктованих положень різних редакцій ТК України.

Відтак здавалося б, що вкотре порушувати це питання вже немає сенсу. Проте це абсолютно не так. Ситуація якраз є протилежною. І тому маємо на *меті* в цьому науковому дослідженні обґрунтувати необхідність вивчення проблем правового регулювання припинення трудових правовідносин в нашій державі на дисертаційному рівні докторської наукової роботи.

Виклад основного матеріалу. Доцільність проведення дисертаційного дослідження наукового рівня докторської дисертації обґрунтовується декількома причинами.

По-перше, проект ТК України досі не прийнято, але вже існує чимало зауважень до його змісту і до положень, що стосуються припинення трудових правовідносин у тому числі. Такими, наприклад, є зауваження щодо відсутності логічно побудованої та прозорої системи підстав припинення трудових правовідносин; щодо недосконало продуманого процесу припинення трудових правовідносин з різними категоріями працівників; щодо недостатньо прописаних процедурних моментів припинення трудових правовідносин тощо. Звісно, всі ці питання потребують пильної уваги і комплексного аналізу, що можливо зробити саме в межах глибокого дисертаційного дослідження.

По-друге, і це впливає з першої причини, весь наявний науковий масив розроблених пропозицій, виявлених проблем та зауважень як до чинного законодавства, так і до перспективного потребує систематизації та комплексного аналізу на предмет взаємних виключень, узгодженості між собою, достатньої обґрунтованості та аргументованості. Проведення такого аналізу в межах дисертаційного дослідження рівня докторської дисертації дозволить виявити, так би мовити, «гідні уваги» пропозиції та проблеми, встановити рівень врахування раніше внесених наукових пропозицій при розробці останньої редакції проекту ТК, визначити при наявності спірних пропозицій ті, які більше сьогодні відповідають вимогам часу та поставленим перед Україною завданням, з'ясувати доцільність деяких з них чи встановити вірогідну втрату ними актуальності. Ймовірно, що деякі з пропозицій вже знайшли своє відображення у правозастосовній практиці, так і не будучи відображеними в нормах чинного трудового законодавства (як це, наприклад, сталося з такою підставою припинення трудових правовідносин, як смерть працівника, – не будучи законодавчо прописаною, після висвітлення наукових результатів відповідних дисертаційних досліджень, у тому числі і О.М. Ярошенка, на юридичних консультаційних веб-сторінках можливо побачити практично всі їх у вигляді порад щодо оформлення процедури припинення трудових правовідносин із померлим працівником). Таким чином, складається практика, але вона законодавчо не урегульована і тому з великою вірогідністю може мати певні

протиріччя із законом. Отже, потребується виявлення такої практики, корегування наукових пропозицій. Відтак другою причиною є необхідність аналізу існуючих наукових розробок, пропозицій, виявлених проблем та зіставлення їх із сучасними, останніми реальними трудовими правовідносинами, з одного боку, та з положеннями чинного і перспективного трудового українського законодавства – з іншого.

Третя причина є логічним продовженням другої: потребується системний аналіз всіх наукових робіт та викладення всього існуючого наукового масиву з порушеної проблематики у вигляді єдиної узгодженої системи. Це дозволить виявити прогалини, тобто ще не вирішені та пропущені науковцями питання щодо проблем правового регулювання трудових правовідносин, які потребують наукової розвідки, а також дозволить поглянути на саму проблему правового регулювання трудових правовідносин комплексно та системно.

Четверта причина полягає в тому, що сьогодні потребується систематично викладена низка послідовних пропозицій щодо конкретно визначених чітко окреслених проблем правового регулювання припинення трудових правовідносин в Україні. І через масштабність завдання зрозуміло, що зробити це можливо тільки в межах глибокого усебічного наукового пошуку, яким може бути тільки відповідне дисертаційне дослідження на рівні докторської дисертації щодо проблем правового регулювання трудових правовідносин у нашій країні.

П'ята причина обумовлюється безпосередньо сенсом та сутністю докторських дисертаційних досліджень: якщо дисертаційне дослідження рівня кандидатської наукової роботи ставить перед собою завдання і вирішує їх, то рівень докторської наукової роботи визначає певні проблеми і намагається запропонувати їх вирішення, підіймаючись вище над простим окресленням їх, намагаючись віднайти метафізичні властивості права, ставлячи перед собою питання щодо глибинної сутності, смислу його існування та його можливостей, не просто врегулювати поведінку людей у конкретних життєвих обставинах, а надати цій поведінці справедливого контексту, відновити цю справедливість у соціумі. Тобто тільки на рівні докторського дисертаційного дослідження можливо вирішити питання на глибинному рівні, на рівні його смислового буття. Як приклад можна навести докторські роботи В.С. Вавженчука щодо захисту та охорони конституційних трудових прав працівників, Т.А. Занфірової щодо забезпечення свободи праці в трудовому праві, П.С. Луцюка щодо побудови концепції юридичної відповідальності в трудовому праві України. Досить цікавими останніми науковими дослідженнями є робота О.О. Коваленко

щодо проблем свободи волі сторін при укладенні, зміні та припиненні трудового договору, В.І. Щербини щодо глибинного розуміння охоронної функції трудового права, яка далі віднайшла своє відображення у монографічній роботі сумісно з М.І. Іншиним «Ідеологічні основи сучасного трудового права України», а також більш ранні концептуальні роботи М.І. Іншина щодо розробки теорії службово-трудова правовідносин, О.М. Ярошенка щодо побудови комплексної системи джерел трудового права, Г.І. Чанишевої щодо колективних трудових правовідносин та Н.М. Хуторян щодо особливостей матеріальної відповідальності в трудовому праві. Отже, дисертаційне дослідження рівня докторської дисертації здатне не тільки окреслити існуючі проблеми, але й порушити питання про смисл цієї проблеми, віднайти її витoki та призначення в сенсі суспільних відносин та відповідно знайти оптимальні шляхи вирішення цієї проблеми. І хоча ми спостерігаємо, що в науці існують попри усебічний критичний та відповідальний підхід до наукових розвідок, попри намагання кожного науковця знайти справді істину щодо порушених проблем та шляхів їхнього вирішення протиріччя між науковцями з одного й того ж питання, це є наслідком не поганої якості наукових розвідок, а науковим плюралізмом, в якому відбивається багатогранність людської природи і можливість відповіді на питання з різних сторін. Саме тому по суті і потребуються подальші наукові дискусії, обговорення і насамкінець – вироблення єдиної наукової трудо-правової доктрини, яка не заперечуватиме можливість існування інших, відмінних думок та позицій, тобто не буде зводитися до ідеологічної цензури, але буде спрямовувати науковий хід в єдине русло, залишаючи місце для внесення коректив завдяки існуванню тих самих відмінних позицій. Про те, що науці трудового права потребується наукова доктрина, вже неодноразово говорилося різними дослідниками, але поки що офіційних зрушень щодо цього питання не відбулося.

Шоста причина необхідності у проведенні дисертаційного дослідження рівня докторської наукової роботи полягає в тому, що і до сьогодні ще не вирішено багато проблем і маємо надію, що зробимо вдалу спробу їх вирішити. Так, проаналізувавши низку наукових робіт з окресленої тематики, можемо коротко зауважити про наявність таких невирішених проблем:

1) проблеми теоретичного характеру: насамперед досі не розроблено єдину систему підстав припинення трудових правовідносин, хоча це питання порушувалося в кожній із захищених з відповідного напрямку дисертації, все ж воно досі не вирішене. Пропонуються різні підходи до цієї проблеми, навіть вже намітився однотайний підхід до виокремлення більш-менш затребуваної класифікації (за волею та за подіями; або ж за суб'єктами та функціональним

критерієм), але логічно побудованої системи (щоправда, найбільш усебічну систему запропонував О.В. Лавріненко [1, с. 129-137], хоча й щодо неї існує декілька заперечень з нашого боку, зокрема, що стосується простоти та взаємної узгодженості виділених критеріїв вченим – більш детально це питання плануємо розібрати в нашій науковій розвідці) до сьогодні не вироблено. Це досить відчутно впливає, наприклад, на можливість побудови плану дисертаційного дослідження. Адже при його побудові дослідник намагається охопити увесь спектр напрямів дослідження, але в ситуації з припиненням трудових правовідносин наштовхуємося на повну безсистемність існуючих підстав такого припинення (як у законодавстві, так і в наукових роботах), а тому маємо одразу складнощі з побудовою стрункого плану дослідження. Ще однією проблемою теоретичного характеру, як це не дивно, є термінологічний апарат інституту припинення трудових правовідносин. Зокрема, вже декілька разів підіймалося питання про співвідношення понять «припинення трудового договору», «припинення трудових правовідносин» (причому різні вчені по-різному підходять до вирішення питання про співвідношення саме цих двох понять: одні вказують на однозначну необхідність усунення другого терміна через те, що терміном «припинення трудового договору» охоплюються всі випадки припинення трудових правовідносин, а тому немає необхідності розширювати і так роздутий термінологічний запас трудового законодавства, зокрема, В.Р. Шишлюк у своєму дисертаційному дослідженні доходить висновку, що «застосування терміну «припинення трудових відносин» у проекті ТК України є не доцільним, оскільки відповідно до ч. 2 ст. 30 проекту ТК України підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір. Саме трудовий договір оформлює трудові відносини, тобто є первинним по відношенню до трудових відносин. Відповідно первинним є припинення трудового договору, яке в подальшому зумовлює припинення трудових відносин» [2, с. 14]; інші навпаки наполягають на необхідності одночасного застосування обох понять, через те що, як справедливо пише О.О. Коваленко, «зміст трудового договору трансформується у зміст трудових правовідносин, однак, останній повністю ним не вичерпується. Крім нього у зміст трудових правовідносин входить потенційна динамічна складова, закладена законодавством про працю у якості правових можливостей сторін трудових правовідносин щодо їх прав та обов'язків, яка полягає у адекватних відповідних діях сторін на розвиток науки та техніки» [3, с. 9]), а також «розірвання трудового договору», «звільнення», але все одно, наприклад, у проекті ТК системного викладення цих понять немає. Існують проблеми теоретичного характеру і з різними

визначеннями (наприклад, «інший працівник, для якого робота є основною» при припиненні трудових правовідносин із сумісниками; така підстава як «припинення повноважень посадових осіб» взагалі викликає багато суперечок через непрозорість, кого саме слід відносити до посадових осіб; поняття «довіри» при припиненні трудових правовідносин з окремими категоріями працівників за додатковими підставами чи поняття «аморального проступку»; та інші);

2) проблеми правового регулювання процедурних питань припинення трудових правовідносин;

3) проблеми правового регулювання припинення трудових правовідносин за «новими» підставами, тобто тими, що були внесені нещодавно (як-то підстави щодо боротьби з корупцією чи щодо засад очищення влади);

4) проблеми щодо нормативно-правової бази припинення трудових правовідносин в Україні: наприклад, попри стандартне переконання, яке, до речі, проголошене і в КЗпП, щодо вичерпності переліку підстав припинення трудових правовідносин в Україні шляхом їх зазначення в законі, зокрема в тому ж КЗпП, насправді ці підстави на сьогодні розпорошені по різних видах нормативно-правових актів, і що особливо цікаво, навіть по різних нормативно-правових актах різної юридичної сили, підзаконних нормативно-правових актах містяться підстави припинення трудових правовідносин. З цього приводу було справедливо відмічено В.Р. Шишлюк, що «в Україні правове регулювання припинення трудового договору здійснюється КЗпП України, іншими законами, підзаконними нормативно-правовими актами, локальними нормативно-правовими актами, контрактами» [2, с.3], що, однак, явно суперечить положенням КЗпП і в цілому знижує загальний рівень захисту працівників;

5) проблеми правового регулювання припинення трудових правовідносин з різними категоріями працівників. Такими, наприклад, є державні службовці, надомники, працівники, які працюють у фізичних осіб підприємців, сумісники, спортсмени, науковці, педагогічні працівники, судді, керівники господарських товариств та інші.

Висновки. Отже, підсумовуючи все вищевикладене, видається переконливою та достатньо аргументованою актуальна необхідність у проведенні комплексного, глибокого та системного дослідження на рівні докторської дисертації щодо сучасних проблем правового регулювання припинення трудових правовідносин в Україні з метою віднаходження оптимальних шляхів їх вирішення задля збереження соціальної цінності трудового законодавства в нашій державі та розвитку ринкових відносин надалі, у тому числі і задля забезпечення євроінтеграційних процесів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1.Лавріненко О.В. Організаційно-правові підстави звільнення: їх зміст, умови застосування та місце в загальній класифікації підстав припинення трудового договору // Право і безпека. 2006. № 5 (3). С. 129-137.

2.Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі: автореф. дис. ... к.ю.н. : 12.00.05/ Нац. ун-т «Одеська юридична академія». О., 2017. 20 с.

3.Коваленко О.О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору: автореф. дис... д.ю.н.: 12.00.05. / Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2015. 39 с.

УДК 349.3

Іншин Микола Іванович,
доктор юридичних наук, професор,
академік НАПрН України,
заслужений юрист України,
завідувач кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

УЗАГАЛЬНЕНА ХАРАКТЕРИСТИКА СУТНОСТІ, ОСОБЛИВОСТЕЙ, ПРОБЛЕМ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Стаття присвячена питанню юридичної відповідальності державних службовців за трудовим законодавством України. Надано загальну характеристику. Розкрито особливості. Визначено проблеми. Зроблено висновок про те, що підняте питання потребує подальших досліджень та вирішення шляхом законодавчих змін

Ключові слова: юридична відповідальність, сутність, особливості, проблеми, державні службовці