

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бару М.И. Оценочные понятия в трудовом законодательстве // Сов. гос-во и право. – 1970. – № 7. – С. 104 – 108.
2. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України. д-р юрид. наук, спец.: 12.00.05. – трудове право; право соціального забезпечення / Ярошенко О.М. – Харків : 2007. – с. 303.
3. Вильнянский С.И. Применение норм советского права / С.И. Вильнянский // Уч. зап. Харьков. юрид. ин-та. – Х., 1956. – Вып. 7. – С 3-16.
4. Кудрявцев В.Н. Общая теория квалификации преступлений. – М., 1972. – С. 35

УДК 349.2

Бабенко Е. В.,
кандидат юридичних наук

ОБЪЕКТИВНЫЕ ПРИЧИНЫ ПРИПИНЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ З ИНИЦИАТИВЫ РАБОТОДАВЦЯ

В статті зазначено, що слід розрізняти дисциплінарний проступок, об'єктивні та суб'єктивні причини розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Основна увага присвячена розкриттю об'єктивних причин припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця. Підкреслюється, що об'єктивні причини, які покладаються в основу розірвання трудового договору між працівником та роботодавцем, залежать від зовнішніх факторів, внаслідок чого перебувають поза свідомістю та волею сторін трудового правовідношення. При цьому юридичними фактами, які становлять передумову розірвання трудового договору, зазвичай, виступають правоскасовувальні події

Ключові слова: об'єктивні причини, припинення трудових правовідносин, розірвання трудового договору, юридичні гарантії

Бабенко Е.В. Объективные причины прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя В статье указано, что надо различать дисциплинарный проступок, объективные причины расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Основное внимание посвящено раскрытию объективных причин прекращения трудовых правоотношений по инициативе работодателя. Подчеркивается, что объективные причины, которые укладываются в основу расторжения трудового договора между работником и работодателем, зависят от внешних факторов, вследствие чего пребывают за гранью сознания и воли сторон трудового правоотношения. При этом юридическими фактами, которые становятся предусловия расторжения трудового договора, обычно, выступают правоотменяемые события.

Ключевые слова: объективные причины, прекращение трудовых правоотношений, расторжение трудового договора, юридические гарантии

Babenko E. Objective grounds for termination of the employer-employee relations at the employer's initiative

The article indicates that it is necessary to distinguish the disciplinary case, objective and subjective reasons for terminating the labour contract at the employer's initiative. The primary attention is paid to defining the objective grounds for terminating the employer-employee relations at the employer's initiative. It is underlined that the objective reasons that become the basis for terminating the labour contract between the employee and the employer, depend on the external factors, and, as a result, remain outside the conscience and will of parties of employer-employee relationship. In this context, the jural facts, which perform as a prerequisite for terminating the labour contract, are, usually, law-abolishing events.

Key words: objective grounds, termination of employer-employee relations, the labour contract termination, legal guarantees

Стабільність як ознака трудових правовідносин є необхідною передумовою не лише для підвищення якості та кількості виробництва, а й для реалізації гарантованих на законодавчому рівні прав працівників та роботодавців. Утім, виходячи зі стабільності трудового правовідношення, варто

констатувати, що норми, спрямовані на регулювання припинення такого зв'язку між сторонами трудового договору, займають важливе місце серед інших, внаслідок чого, актуалізується питання дослідження, зокрема, підстав розірвання такої двосторонньої угоди.

У теорії трудового права поняття «припинення» та «розірвання» трудового договору співвідносяться як загальне та видове. Наприклад, В.С. Венедіктов визначає припинення трудового договору в якості родового 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 [1, с. 65]. При цьому, В. В. Жернаков дотримується схожої позиції, адже під припиненням трудового договору розуміє «закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю» [2, 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. Наведена позиція науковців безпосередньо узгоджується з положеннями Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП). Зокрема, ст. 36 КЗпП регламентує підстави припинення трудового договору, включаючи до них розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (статті 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45) [3].

Під розірванням трудового договору слід розуміти припинення трудового договору за одностороннім волевиявленням працівника, роботодавця або на вимогу третіх осіб, які не є стороною трудового договору [4, с. 84]. Підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця регламентовані ст.ст. 40 і 41 КЗпП. Необхідність їх розмежування обумовлюється специфікою трудового права, яке характеризується відповідною диференціацією. По суті, це означає, що зміст ст. 40 КЗпП поширюється на всі категорії працівників, незалежно від їх статусу, тоді як в основу звільнення за підставами, передбаченими ст. 41 КЗпП, покладено особливості трудової функції (професії, спеціальності, кваліфікації або посади) останнього. Отже, відповідно до законодавства про працю, підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця поділяються на основні та додаткові.

При цьому, необхідно звернути увагу, що додаткові підстави розірвання трудового договору не замінюють основних, а лише їх доповнюють. Фактично, для категорії осіб, яких може бути звільнено за відповідними пунктами (частинами) ст. 41 КЗпП, не виключається можливість розірвання з ними трудового договору за наявності необхідних передумов, що передбачені ст. 40 КЗпП.

Сьогодні питанням припинення трудових відносин / розірвання трудового договору приділяли увагу в своїх наукових працях значна кількість дослідників, серед яких О.С.Вареник, М.І.Іншин, С.М. Глазько, О.В.Прудивус, С.М.Пр липко, С.В. Селезень, В.Р. Шишлюк, О.М.Ярошенко та інші. Не применшуючи дійсно значущого внеску, здійсненого даними науковцями у вивчення, аналіз та формулювання пропозицій з удосконалення правового регулювання розірвання трудового договору, все ж маємо відзначити, що дане питання потребує подальшого вивчення, оскільки проблема належної диференціації та систематизації підстав розірвання трудового договору на законодавчому рівні досі залишається невіршеною.

Варто зауважити, що підстави припинення трудового договору являють собою такі життєві обставини, що мають юридичне значення (юридичні факти) і за наявності яких законодавство допускає припинення трудового договору [5, с. 165]. Виходячи із загальних положень теорії права, необхідно зазначити, що юридичні факти поділяються на дії, тобто ті життєві обставини, що залежать від волі суб'єктів правовідносин та події, які не обумовлюються їх волевиявленням. З урахуванням цього, а також виходячи зі змісту ст.ст. 40 і 41 КЗпП, слід дійти висновку, що такими підставами для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця виступають:

1. Дисциплінарний проступок (п. 3, п. 4, п. 7, п. 8 ст. 40, а також п. 1 ст. 41 КЗпП);
2. Об'єктивні причини, тобто ті життєві обставини, що не залежать від волевиявлення сторін трудового договору (п. 1, п. 6, п. 10 ст. 40 КЗпП, п. 4, п. 5 ст. 41 КЗпП);
3. Суб'єктивні причини, що перебувають у причинному зв'язку з волею працівника (п. 2, п. 5, п. 11 ст. 40 КЗпП та п. 1-1, п. 2, п. 3, ч. 2 ст. 41 КЗпП).

Досліджуючи об'єктивні причини, що становлять базис для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, варто зауважити, що їх наявність не залежить від волі сторін трудового правовідношення, оскільки обумовлюється відповідними зовнішніми чинниками. Так, згідно зі п. 6 ст. 40 КЗпП підставою розірвання трудового договору виступає поновлення на роботі працівника, який

раніше виконував цю роботу [3]. Необхідно наголосити, що в такому випадку ініціатива роботодавця на припинення трудового договору, зазвичай, відсутня, оскільки його дії на звільнення працівника зумовлюються необхідністю виконання рішення суду, яке може бути здійснено у примусовому порядку на підставі Закону України «Про виконавче провадження». Однак, аспект волевиявлення власника або уповноваженого ним органу, при цьому, все ж має місце, оскільки, доки немає наказу про звільнення, працівник продовжує перебувати з ним у трудових правовідносинах [6, с. 177].

Водночас, як зазначає О. О. Дума, регламентація такої підстави розірвання трудового договору як поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника становить конституційну гарантію судового захисту права на працю [7, с. 7].

Відповідно до п. 10 ст. 40 КЗпП підставою розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу є призов або мобілізація власника - фізичної особи під час особливого періоду [3]. Варто зауважити, що задля розуміння змісту даної підстави, слід звернутися до інших нормативно-правових актів, якими безпосередньо визначаються основні поняття. Зокрема, відповідно до ст. 1 Закону України «Про оборону України», особливий період - період, що настає з моменту оголошення рішення про мобілізацію (крім цільової) або доведення його до виконавців стосовно прихованої мобілізації чи з моменту введення воєнного стану в Україні або в окремих її місцевостях та охоплює час мобілізації, воєнний час і частково відбудовний період після закінчення воєнних дій [8]. Окрім цього, згідно з рекомендаціями Міністерства соціальної політики України, викладеними у Листі від 18.03.2015 р., зазначено, що у разі мобілізації власника - фізичної особи свої обов'язки з проведення розрахунку з працівником та видачі йому трудової книжки він повинен виконати протягом місяця після своєї демобілізації без застосування санкцій і штрафів; обов'язки роботодавця завчасно попереджати працівника або необхідність здійснювати інші заходи для подальшого його звільнення по цій підставі законодавство про працю не містить [9].

Додатковою підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, наявність якої не обумовлюється волею сторін, виступає перебування всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи [10]. Дана норма має бланкетний характер, внаслідок чого постає обґрунтована необхідність звернення до окресленого нормативно-правового акту з метою визначення певної категорії осіб, на яких поширюється сфера дії такого положення. Так, ст. 27 Закону України «Про запобігання корупції» визначає, що не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням поноважень близьким їм особам суб'єкти, зазначені у підпунктах "а", "в"- "з" пункту 1 частини першої статті 3 цього Закону [10]. При цьому, сутність понять «пряме підпорядкування» та «близькі особи» також визначена у зазначеному нормативно-правовому акті.

Виходячи зі змісту означених положень, можна стверджувати, що праця родичів, які перебувають у безпосередньому підпорядкуванні один з одним, в абсолютній більшості випадків призводить до конфлікту інтересів, який, з урахуванням вимог антикорупційного законодавства, на сьогодні підлягає активній мінімізації та протидії.

Окрім цього, другою підставою, що виступає в якості додаткової, для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є припинення повноважень посадових осіб (п. 5 ст. 41 КЗпП). Варто наголосити, що сутність поняття «посадова особа» викликає дискусію у науці трудового права, у зв'язку з тим, що чинне законодавство про працю не передбачає визначення його змісту. Більше того, термін «посадова особа» вживається у низці нормативно-правових актів, якими трактується по-різному, з урахуванням особливостей сфери застосування. Наприклад, відповідно до ч. 2 ст. 89 Господарського кодексу України [11], а також ст. 2 Закону України «Про акціонерні товариства» [12] під посадовими особами розуміються керівники господарських товариств. Проте, при застосуванні розглядуваної підстави звільнення, необхідним стає встановлення приналежності даного працівника до категорії посадових осіб; інакше, може йти мова про незаконність звільнення власником або уповноваженим ним органом такої особи.

У зв'язку з цим, доцільно погодитися з В. О. Забудським, який наголошує, що така колізія має бути вирішена саме на користь «вужького тлумачення» означеного поняття шляхом внесення відповідних уточнень до КЗпП або формування певної судової практики [13]. Дана позиція науковця видається обґрунтованою, оскільки відсутність чіткої законодавчої регламентації категорії працівників, до яких може бути застосовано п. 5 ст. 41 КЗпП, порушує принцип правової визначеності як органічної складової принципу верховенства права.

Тобто, виходячи з вищевказаного, необхідно дійти висновку, що об'єктивні причини, які покладаються в основу розірвання трудового договору між працівником та роботодавцем, залежать від зовнішніх факторів, внаслідок чого перебувають поза свідомістю та волею сторін трудового

правовідношення. Юридичними фактами, які становлять передумову розірвання трудового договору, зазвичай, виступають правоскасовувальні події.

Таким чином, з огляду на вищезазначене, можна дійти висновку, що, диференціюючи підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на загальні та додаткові, законодавець, фактично, підкреслив важливість функціонального призначення окремих категорій працівників порівняно з іншими. Водночас, своєрідною юридичною гарантією реалізації права на працю, виступає регламентація вичерпного переліку підстав припинення трудових правовідносин з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, оскільки у такому випадку мова не може йти про необмежені дискреційні повноваження роботодавця при вирішенні питання про звільнення особи з роботи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины / В.С. Венедиктов. Х. : Консум, 2004. 304 с.
2. Трудове право : [підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / [В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.] ; за ред. В.В. Жернакова. Х. : Право, 2012. 496 с.
3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322- VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>
4. Шишлюк В. Припинення трудового договору: поняття та відмінності відмінності від суміжних понять / В. Шишлюк // Підприємництво, господарство і право. 2016. № 1. С. 80-84. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pgip_2016_1_15.
5. Венедіктов С. В. Юридичний факт, як підстава виникнення трудового правовідношення: історія розвитку, визначення, класифікація / С. В. Венедіктов // Форум права. 2012. № 1. С. 158-165.
6. Дума О. О. Звільнення працівника у зв'язку з поновленням на роботі особи, яка раніше виконувала цю роботу / О. О. Дума // Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2014. С. 175-177
7. Дума О. О. Гарантії працівникам, які підлягають звільненню з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, котрий раніше виконував цю роботу / О. О. Дума // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер: Юриспруденція. 2015. №17. С. 7-10
8. Про оборону України : Закон України від 06.12.1991 №1932-XII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>
9. Лист Міністерства соціальної політики України від 18.03.2015 р. N 69/06/186-15. URL: <https://www.profiwins.com.ua/uk/letters-and-orders/ministry-of-labor-and-social-policy/5574-69.html>
10. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>
11. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>
12. Про акціонерні товариства: Закон України від 17.09.2008 № 514-VI. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>
13. Забудський В. Припинення повноважень посадових осіб та посилення їх відповідальність за шкоду, завдану підприємств / В. Забудський // Кадровик України. 2014. № 7.

УДК 349.22

Бонтлаб В.В.,

*кандидат юридичних наук, здобувач
Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету «Острозька академія»*

ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У КОМІСІЇ ПО ТРУДОВИХ СПОРАХ : ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

У цій науково-теоретичній статті досліджуються особливості вирішення індивідуальних трудових спорів у комісії по трудових спорах через призму новітньої кодифікації трудового законодавства. Наголошено на тому, що такі комісії вирішують індивідуальні трудові спори (конфлікти) між працівником та роботодавцем, які випливають із змісту трудового договору. Відзначено проблемні аспекти діяльності комісій, особливо за чинним Кодексом законів про працю