

14.Дорошенко Л. С. Управление трудовыми ресурсами : учебное пособие / Дорошенко Л. С. К. : Изд. МАУП, 1997. С. 16 - 21.

15.Белозерова С. М. Социальная политика в сфере труда / С. М. Белозерова. М.: Московский гос. университет,1995. С. 112 - 115.

УДК 349.2

Комарницька М.В.,

Аспірант юридичного факультету
Київського національного
університету імені Тараса Шевченка

ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У статті проаналізовано специфіку припинення трудових відносин. Надано авторське визначення даної правової категорії. Окреслено сутність та значення припинення трудових відносин де встановлено, що воно передбачає зумовлене певними юридичними фактами завершення правових зв'язків між роботодавцем та працівником, які виникли на підставі трудового договору та були ним формалізовані, а також є правовим наслідком виникнення та дії певних юридичних фактів, які в правовій літературі називаються правоприпиняючими. З'ясовано, з'ясування поняття, що розглядається, необхідно визначитися із такими його окремими складовими, як "припинення" та "трудова відносина". Щодо першої складової, то вона має не стільки юридичний, як лексичний зміст і лише в сукупності з другою складовою утворює окрему правову категорію. У тлумачних словниках "припинення" розглядається як дія за значенням припинити і припинитися, а слово "припинитися" в свою чергу розглядається, зокрема, як перестати робити щось, переставати відбуватися, залишатися без завершення, переставати існувати, відмовитися від продовження чогось, покласти край будь-чому; домогтися відмови від чого-небудь, завершення чого-небудь, межа чогось. Визначено, що чином сутність припинення трудових відносин проявляється в тому, що ця категорія: передбачає зумовлене певними юридичними фактами завершення правових зв'язків між роботодавцем та працівником, які виникли на підставі трудового договору та були ним формалізовані; є правовим наслідком виникнення та дії певних юридичних фактів, які в правовій літературі називаються правоприпиняючими. Відповідно зникає правовий зв'язок між роботодавцем та працівником відносно об'єкта - роботи, а також припиняються відповідні права та обов'язки сторін внаслідок підстав, визначених законом. Припинення трудових відносин за будь-яких умов означає припинення всіх прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин, умов, на яких ці відносини були побудовані і завжди означає неможливість збереження існуючого правовідношення через відсутність одного чи всіх елементів таких відносин. Таке припинення може бути в трьох напрямках щодо зникнення об'єкту трудових відносин, змісту таких відносин чи щодо суб'єктів цих відносин. Зазначено вважаємо доцільним та правильним вживання в проекті Трудового кодексу поняття "припинення трудових відносин" замість вживаного в чинному законодавстві про працю поняття "припинення трудового договору".

Ключові слова: припинення відносин, трудові відносини, припинення трудових відносин, праця, працівник.

В статье проанализирована специфика прекращения трудовых отношений. Предоставлено авторское определение данной правовой категории. Определены сущность и значение

прекращения трудовых отношений где установлено, что оно предусматривает обусловлено определенными юридическими фактами завершения правовых связей между работодателем и работником, возникшие на основании трудового договора и были им формализованы, а также правовым последствием возникновения и действия определенных юридических фактов, которые в правовой литературе называются правопринципиальными. Засовано, выяснения понятия, рассматривается, необходимо определиться с такими его отдельными составляющими, как "прекращение" и "трудовые отношения". По первой составляющей, то она имеет не столько юридический, как лексический смысл и только в совокупности со второй составляющей образует отдельную правовую категорию. В толковых словарях "прекращение" рассматривается как действие по значению прекратить и прекратиться, а слово "прекратиться" в свою очередь рассматривается, в частности, как перестать делать то, переставать происходить, оставаться без завершения, переставать существовать, отказаться от продолжения чего-то, положить конец любой -почему; добиться отказа от чего-либо, завершение чего-либо, предел чего-то. Определено, что образом сущность прекращения трудовых отношений проявляется в том, что эта категория: предполагает обусловлено определенными юридическими фактами завершения правовых связей между работодателем и работником, возникшие на основании трудового договора и были им формализованные; является правовым последствием возникновения и действия определенных юридических фактов, в правовой литературе называются правопринципиальными. Согласно исчезает правовая связь между работодателем и работником относительно объекта - работы, а также прекращаются соответствующие права и обязанности сторон в результате оснований, определенных законом. Прекращение трудовых отношений при любых условиях означает прекращение всех прав и обязанностей субъектов трудовых отношений, условий, на которых эти отношения были построены и всегда означает невозможность сохранения существующего правоотношения из-за отсутствия одного или всех элементов таких отношений. Такое прекращение может быть в трех направлениях об исчезновении объекта трудовых отношений, содержания таких отношений или в отношении субъектов этих отношений. Указано считаем целесообразным и правильным употребление в проекте Трудового кодекса понятие "прекращение трудовых отношений" вместо применяемого в действующем законодательстве о труде понятие "прекращение трудового договора".

Ключевые слова: прекращение отношений, трудовые отношения, прекращения трудовых отношений, работа, работник.

The article analyzes the specifics of termination of labor relations. The author's definition of this legal category is provided. The essence and importance of termination of labor relations are outlined, where it is established that it stipulates certain legal facts termination of legal relations between the employer and the employee, which have arisen on the basis of the employment contract and were formalized by it, as well as the legal consequence of the emergence and action of certain legal facts which in the legal literature are called termination. It is clear that clarifying the concept under consideration, it is necessary to determine its separate components, such as "termination" and "labor relations.". As for the first component, it has less legal meaning than lexical content, and only in conjunction with the second component forms a separate legal category. In terminology dictionaries, termination is regarded as the action of the meaning of cease and desist, and the term "cease" is considered, in particular, how to cease to do something, to cease to happen, to remain without completion, to cease to exist, to refuse to continue, to put an end to any -Why; to achieve the rejection of something, the completion of something, the limit of something. It is determined that the essence of termination of employment is manifested in the fact that this category: implies, due to certain legal facts, the termination of legal relations between the employer and the employee, which arose on the basis of an employment contract and were formalized by him; is the legal consequence of the occurrence and action of certain legal facts, which are referred to as lawbreakers in legal literature. Accordingly, the legal connection between the employer and the employee

regarding the object - work disappears, and the respective rights and obligations of the parties are terminated due to the reasons stipulated by the law. Termination of employment under any circumstances means the termination of all rights and obligations of the subjects of employment relations, the conditions on which those relations were built, and always means the impossibility of maintaining the existing legal relationship due to the absence of one or all elements of such relations. Such termination can be in three ways for the disappearance of the object of employment relations, the content of such relations, or for the subjects of those relations. We consider it expedient and correct to use the concept of "termination of employment" in the draft Labor Code instead of the term "termination of employment contract" used in the current labor legislation.

Key words: *termination of relations, labor relations, termination of labor relations, labor, employee.*

Актуальність обраної тематики. Питанню припинення трудових відносин в науці трудового права приділялася незначна увага, що очевидно пов'язано з тим, що чинний Кодекс законів про працю України [1] оперує поняттям "припинення трудового договору", зовсім не використовуючи поняття "припинення трудових відносин". Науковці надаючи визначення поняттю "припинення трудового договору" в основному розкривають його через категорію "закінчення трудових відносин", не визначаючи зміст та сутність останнього, незважаючи на те, що хоча вони є взаємопов'язаними та взаємообумовленими поняттями, але не тотожними. Ситуація дещо змінилася із внесенням на розгляд Верховної Ради України проекту Трудового кодексу України, який вживає поняття "припинення трудових відносин" [2]. Проте, незважаючи на те, що вказаний проект оперує вказаним поняттям (в контексті підстав припинення таких відносин), проте не надає визначення його змісту. З огляду на це деякі науковці почали досліджувати окремі аспекти цього терміну, такі як його поняття та співвідношення з іншими суміжними категоріями, в першу чергу з поняттям "припинення трудового договору". Однак на сьогоднішній день поняття, сутність та ознаки припинення трудових відносин не досліджено комплексно та всебічно.

Стан дослідження. Щодо питання припинення трудового договору, то йому присвячено окремі праці таких вчених, як Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, А.К. Довгань, І.В. Зуб, М.І. Іншин, Є.В. Краснов, С.М. Прилипко, П.Д. Пилипенко, Б.А. Римар, Я.В. Сімутіна, Б.С. Стичинський, Н.М. Хуторян, А.М. Цапенко, Ф.А. Цесарський, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та інші. Окремі аспекти припинення трудових відносин розкрито в працях Л.Я. Гінцбург, Т.Ю. Коршунової, С.М. Прилипка, О.І. Процевського, Г.Х. Шафікової, Г.Ф. Шершеневича, В.Р. Шишлюк, О.М. Ярошенко.

Виклад основного матеріалу. Для повного та всебічного з'ясування поняття, що розглядається, необхідно визначитися із такими його окремими складовими, як "припинення" та "трудова відносина". Щодо першої складової, то вона має не стільки юридичний, як лексичний зміст і лише в сукупності з другою складовою утворює окрему правову категорію. У тлумачних словниках "припинення" розглядається як дія за значенням припинити і припинитися [3,4], а слово "припинитися" в свою чергу розглядається, зокрема, як перестати робити щось, переставати відбуватися, залишатися без завершення, переставати існувати [3], відмовитися від продовження чогось, покласти край будь-чому; домогтися відмови від чого-небудь, завершення чого-небудь, межа чогось [4]. А.А. Бурячок розглядаючи значення слів "кінець" та "край" надає зокрема таку характеристику: слова "кінець" і "край" можуть виступати синонімами, коли означають "звершення, припинення якоїсь дії, стану"; як варіанти кінець і край виступають у фразеологізмах "покласти кінець (або край) чому", тобто "припинити якусь дію, стан" [5]. Таким чином слово "припинення" може означати кінець чомусь, чогось. Отже, по своїй суті воно означає закінчення, завершення чого-небудь, припинення є завершальним етапом певного явища, його кінцем, після якого відповідне явище перестає існувати. Припинення має постійний характер, на відміну від

зупинення, відображає закінчення чогось назавжди, а не тимчасово.

Щодо поняття “трудові відносини”, то воно є самостійним правовим явищем, основним та фундаментальним поняттям трудового права. Разом з тим, в науці трудового права немає одностайності щодо визначення цього поняття, в його зміст вкладається різне значення. У своїй науковій статті І.Д. Копайгора та І.І. Копайгора наводять опис трьох основних точок зору щодо визначення змісту цього терміну, здійсненого в роботі Р.З. Лівшиц:

1. Згідно з першою з них, трудовим правовідношенням слід вважати тільки правовідношення між роботодавцем та працівником, тільки це правовідношення опосередковує саму трудову діяльність, всі інші правовідносини пов’язані з ним, але безпосередньо трудовими не є.

2. Друга точка зору виходить з того, що в трудові правовідносини входять всі інші, які опосередковані нормами трудового права, подальша класифікація (на індивідуальні, колективні та ін.) проводиться всередині широкого поняття «трудова правовідношення».

3. Згідно з третьою точкою зору, правовідношення між роботодавцем та працівником неоднорідне за змістом, воно включає як елементи рівності (договір), так і елементи підпорядкування, тому воно не складає єдиної загальної категорії та підлягає розкладенню на первинне правовідношення, заохочувальні та охоронні правовідносини [6, с. 73]. Тобто трудові правовідносини розглядаються або як єдине поняття, яке охоплює всі види відносин, які виникають за трудовим законодавством, або як вузьке поняття, яке охоплює виключно відносини між працівником та роботодавцем, тобто власне індивідуальні трудові відносини. На наш погляд, варто підтримати першу точку зору та окремо виділяти трудові відносини та всі інші похідні від них відносини - відносини, пов’язані з трудовими. Адже первинними та самостійними є власне трудові відносини, які виникають на базі реалізації працівником права на працю, щодо індивідуально визначеної роботи, такі відносини можуть виникнути виключно між працівником і роботодавцем. Всі інші відносини, які виникають за законодавством про працю не носять самостійного характеру та не можуть виникнути без початку існування власне трудових відносин. Крім того, якщо виникнення власне трудових відносини безумовно виникають з моменту укладення договору та початку виконання робіт за таким договором, то всі інші відносини можуть і не виникнути взагалі. Об’єднання цих категорій в єдину систему не має для цього цілісного спільного критерію. Окремо, не вдаючись до глибокої дискусії з цього приводу, варто зазначити, що питання припинення трудових відносин розглядається як правило виключно в контексті так званих власне трудових відносин (індивідуальних трудових), оскільки інші відносини є супутніми до власне трудових та припиняються для працівника одночасно із припиненням індивідуальних трудових відносин (колективні відносини), або ж існують в зовсім іншій площині (охоронні відносини), тому варто розглянути поняття трудових відносин саме в даному вузькому трактуванні.

Аналізуючи поняття трудових правовідносин, В.І. Прокопенко доходить до висновку, що «трудова правовідносини це двосторонні відносини працівника з власником або створеним ним підприємством по виконанню за винагороду роботи за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією або посадою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, що виступають формою закріплення суб’єктивних трудових прав і обов’язків» [7, с. 163]. Таким чином основними елементами цього поняття з даного визначення вбачається певний юридичний зв’язок у виді двосторонніх відносин, спеціальні суб’єкти та виконання роботи, підлягання внутрішньому трудовому розпорядку.

Також в науковій літературі трудова правовідношення розглядається як двосторонній правовий зв’язок між працівником і роботодавцем, що виникає на підставі трудового договору, і зміст якого полягає у сукупності суб’єктивних прав і обов’язків з виконання працівником за винагороду роботи за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, та зі створення належних умов для її

виконання й оплати праці роботодавцем [8]. Або ж як правовідносини, що виникають на підставі укладення трудового договору між працівником і роботодавцем, за яким працівник зобов'язаний виконувати роботу, визначену договором, дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець у свою чергу зобов'язаний виплачувати працівникові заробітну плату і за-безпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи й передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [9]. Відповідно до точки зору Н. В. Веренич, трудові правовідносини це складний, свідомий, вольовий, триваючий, відплатний юридичний зв'язок, що виникає в результаті трудового договору і містить у своєму змісті взаємодію кореспондуючих один одному прав і обов'язків роботодавця і працівника з приводу виконання останнім своєї трудової функції [10, с. 96]. В даних визначеннях чітко прослідковується наявність таких елементів, як суб'єкт (сторони трудового договору - працівник та роботодавець), об'єкт (робота за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою) та зміст трудових відносин (права та обов'язки сторін). Саме такий склад (суб'єкт, об'єкт, зміст) у сукупності з юридичним зв'язком є класичним складом будь-яких правовідносин незалежно від галузі права. А.В. Коструба вказує на те, що важко назвати конкретні правовідносини сталою системою, яка скоріше є динамічною і неоднаковою в кожному окремому випадку. Системоутворюючим фактором, на переконання автора, є юридичний зв'язок між суб'єктами права, а елементами: суб'єкти, об'єкт, права і обов'язки. При цьому кожна конкретна система у вигляді окремо взятих правовідносин може ускладнюватися додатковими правами чи обов'язками на стороні одного із суб'єктів, що робить систему ексклюзивною, хоча вищенаведені елементи зберігаються завжди і є обов'язковими для правовідносин [11, с. 148]. Як вбачається, трудові відносини "ексклюзивним" робить характерні особливості елементів таких відносин, а також наявність таких ознак, як підпорядкованість працівника внутрішньому трудовому розпорядку та наявність трудового договору. Окремим елементом на підставі описаних трактувань поняття "трудова правовідносини" можна визначити трудовий договір, як безумовну підставу виникнення трудових відносин та їх формалізоване вираження.

Описане вище свідчить про певну однаковість поглядів щодо змістовного навантаження поняття "трудова правовідносини", його визначальних характеристик, їх відмінність простежується лише в додаткових характеристиках елементів трудових відносин. З даних визначень випливає те, що трудові відносини завжди являють собою певний юридичний зв'язок між такими двома суб'єктами, як працівник та роботодавець, такий зв'язок є вольовим та виникає щодо специфічного об'єкту відносин - роботи, його зміст становлять права та обов'язки обох сторін, виникає він на підставі трудового договору.

Окремо варто зазначити певне застереження щодо такої ознаки трудових відносин, як їх виникнення на підставі трудового договору. Міжнародна організація праці (МОП), членом якої є і Україна, визначаючи сферу трудового законодавства, вживає не категорію трудового договору, а оперує поняттям трудового правовідношення. МОП виходить з того, що в умовах глобалізації, наявності тіньових відносин у сфері праці, коли немає ясності щодо прав і обов'язків сторін, коли робляться спроби приховати наявність індивідуальних трудових відносин або коли є невизначеність стосовно існування індивідуального трудового правовідношення, включно з працею жінок, молодих та літніх працівників, працівників неформальної (тіньової) економіки, трудящих із числа мігрантів тощо у законодавстві держав мають бути чітко визначені юридичні ознаки індивідуального трудового правовідношення, конкретні показники трудових правовідносин. Такими ознаками можуть бути:

- фактичне виконання роботи відповідно до вказівок і під контролем роботодавця;
- інтеграція працівника в організаційну структуру підприємства, установи, організації;
- виконання роботи тільки або головним чином в інтересах іншої особи;
- виконання роботи відповідно до певного графіка або на робочому місці, яке визначене або узгоджене стороною, що вимагає і контролює її проведення;

робота має певну тривалість і має на увазі певну наступність;
 є періодична виплата винагороди працівникові;
 визнання таких прав, як щотижневі вихідні дні і щорічна відпустка;

працівник не піддається певним фінансовим ризикам [12]. Загалом погоджуючись із існуванням проблеми неформальної праці, вважаємо, що все-таки трудові відносини мають своїм початком укладення трудового договору, а не наявність певних обставин, які свідчать про фактичне існування трудових відносин без укладення трудового договору. Тому в даному випадку йдеться не стільки про трудові відносини, а про відносини, які мають ознаки трудових, але не є формалізованими (оформленими в установленому законом порядку). Адже весь арсенал норм трудового законодавства із захисту державою трудових прав працівників та роботодавців виникає виключно після укладення договору, до його укладення відповідні механізми не починають діяти, це фактично неможливо. Існування у відносинах вказаних ознак без такої ознаки, як укладення трудового договору, повинне мати наслідком не автоматичне визнання існування трудового правовідношення, а виникнення підстав для надання можливості та застосування заходів із стимулювання/примушення приведення відносин у відповідність до вимог законодавства, їх належного оформлення. Тому в даній роботі йдеться про припинення виключно тих відносин, які оформлені трудовим договором. Тобто трудовими відносинами вважаємо правові зв'язки між працівником та роботодавцем щодо виконання певного роду робіт за винагороду та з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, які виникають внаслідок їх свідомого волевиявлення, умов яких оформлені та викладені в трудовому договорі, зміст яких являє сукупність взаємних прав та обов'язків.

Таким чином, виходячи із розглянутого, “припиненням трудових відносин” є закінчення існування правових зв'язків між працівником та роботодавцем, що має наслідком завершення здійснення працівником роботи, дії взаємних прав та обов'язків, інших умов трудового договору. Тобто припинення трудових відносин відображає їх динамічний характер та передбачає відсутність (зникнення) елемента (елементів) трудових відносин.

Окремо варто звернути увагу на те, що для повної характеристики поняття “припинення трудових відносин” недостатньо поєднання понять “припинення” та “трудова відносина”, оскільки упускається його важливий елемент, який є першопричиною виникнення цього явища, а саме, юридичний факт, виникнення якого обумовлює припинення трудових відносин.

В.В. Єршоменко визначає, що юридичними підставами припинення трудових правовідносин виступають юридичні факти, що містять у собі двохстороннє волевиявлення учасників трудових правовідносин (пункт 1 статті 36 Кодексу законів про працю України), одностороннє волевиявлення одного з них (статті 38 - 41 Кодексу законів про працю України) та випадки, коли підставами припинення трудових правовідносин є волевиявлення (юридичний акт) уповноваженого суб'єкта (третьої особи), який не виступає стороною трудових правовідносин [13, с. 128]. З огляду на це цілком логічним виглядає визначення поняття “припинення трудових відносин”, надане в роботі В.Р. Шишлюк, Є.В. Краснова за результатами дослідження питання співвідношення понять “припинення трудового договору” та “припинення трудових відносин”. Зокрема науковці це поняття розглядають як закінчення дії відповідних трудових відносин за волевиявленням однієї із сторін, їх взаємних воле-виявленням, на вимогу третіх осіб які не є стороною таких відносин, або внаслідок обставин, що не залежать від волі сторін на підставі юридич-них фактів, внаслідок чого припиняються взаємні права та обов'язки сторін трудового договору [14, с. 198]. Тобто припинення трудових відносин можливе виключно як наслідок виникнення певних юридичних фактів (дій, якими є наприклад розірвання трудового договору, чи подій, якими є, наприклад, смерть працівника чи ліквідація юридичної особи), без наявності яких припинення трудових відносин нелегітимне. Аналізуючи дане визначення В.Р. Шишлюк, Є.В. Краснова варто також зазначити, що поняття “волевиявлення”, “вимога третіх осіб” та “обставини, що не залежать від волі сторін” охоплюються поняттям “юридичний факт” (перші два є дією,

третє подією). Тому, на наш погляд, достатньо вказівки на обумовленість припинення трудових відносин існуванням певних юридичних фактів.

Отже, під поняттям “припинення трудових відносин” варто розуміти закінчення існування правових зв'язків між працівником та роботодавцем внаслідок виникнення та дії певних юридичних фактів (як пов'язаних з волевиявленням працівника та/або роботодавця, так не пов'язаних з їх волевиявленням - внаслідок дій, актів третіх осіб, подій), що має наслідком завершення здійснення працівником роботи, дії взаємних прав та обов'язків, усіх умов трудового договору.

Розглядаючи визначення поняття “припинення трудових відносин” для з'ясування його сутності варто також проаналізувати поняття “припинення трудового договору”, яке на перший погляд виглядає тотожним першому.

У правовій літературі зазначені терміни нерідко вживаються як синоніми [15, с. 54]. Схожість цих понять обумовлена тим, що припинення трудового договору завжди має наслідком припинення трудових відносин. З огляду на це поняття “припинення трудового договору” в науковій літературі як правило надається через поняття “припинення трудових відносин”. Так, В.Р. Шишлюк припинення трудового договору розглядає як всі випадки припинення трудових правовідносин та закінчення дії трудового договору, у тому числі його розірвання, які зумовлюються волевиявленням сторін чи третьої особи, яка не є його стороною, а також на підставі обставин, що не залежать від їх волі, що відбувається на підставі, у порядку й на умовах, визначених законодавством про працю [16, с. 83]. В. В. Жернаков зазначає, що припинення трудового договору це закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю [17]. Подібної думки дотримувався В.І. Прокопенко, який вказував, що припинення трудового договору є родовим поняттям, яке охоплює всі випадки припинення трудових відносин [18, с. 235]. В свою чергу С.М. Глазько вважає, що припинення трудового договору є припиненням трудових правовідносин за волевиявленням працівника, роботодавця, вимогою третіх осіб, які не є сторонами трудового договору, або за наявності визначених у законодавстві життєвих обставин [19, с. 17]. З зазначеного дійсно вбачається зовнішня схожість понять, що розглядаються, фактично кожне визначення передбачає або ж “припинення”, або ж “закінчення дії” трудових відносин, що по суті є одне і теж. При цьому як для припинення трудових відносин, для припинення трудового договору повинен бути наявним певний юридичний факт та мають місце відповідні правові наслідки.

Однак в науці трудового права існує думка про те, що незважаючи на певну схожість, ці поняття різняться. Так, на думку В.Р. Шишлюк, за своєю суттю припинення трудових правовідносин і припинення трудового договору це дві взаємозв'язані, проте не однакові за своїм змістом правові категорії [16, с. 83]. Як зазначається автором, не завжди припинення трудових відносин обумовлюється припиненням трудового договору, так як можливі також випадки припинення трудових правовідносин за наявності інших обставин [16, с. 83]. У науковій праці вказується на існування певних видів умов, відмінність яких проявляється в тому які саме обставини зумовлюють припинення трудових правовідносин.

У першому випадку причиною припинення трудового договору виступають юридичні факти, які зумовлюють розірвання трудового договору, а наслідком є припинення трудових правовідносин. Наводиться приклад, коли працівник за власною ініціативою вирішив припинити працювати на підприємстві. Йому необхідно за два тижні письмово повідомити про це роботодавця. Як правило, це відбувається шляхом подання заяви про звільнення за власним бажанням. Така заява виступає підставою розірвання трудового договору. Відповідно, розірвання трудового договору тягне припинення трудових правовідносин. У зв'язку з цим В.Р. Шишлюк робиться висновок про те, що правовою підставою припинення трудових правовідносин є прийняття роботодавцем вимоги працівника про звільнення та видання відповідного наказу [16, с. 83]. Таким чином автором вказується на те, що послідовність припинення трудових відносин в даному

випадку є такою: певне волевиявлення сторін трудового договору або третіх осіб - припинення трудового договору - припинення відносин.

У другому випадку, як вказується В.Р. Шишлюк, спочатку настають юридичні факти, які спричиняють припинення трудових правовідносин, а потім відбувається розірвання трудового договору. Наприклад, у разі ліквідації підприємства трудові відносини з працівниками безумовно припиняються. Проте в цьому випадку припиненню трудового договору спочатку передують юридичний факт ліквідації юридичної особи та припинення трудових правовідносин, унаслідок чого, власне, і відбувається припинення трудового договору. Умовою припинення трудових правовідносин є факт ліквідації підприємства. Правовою підставою для припинення трудових правовідносин є рішення власника або суду про припинення юридичної особи [16, с. 83]. Тобто в даному випадку припинення правових відносин є причиною припинення договору, а не наслідком його припинення. Тому логічний ланцюг має такий вигляд: виникнення певного юридичного факту у виді події - припинення трудових відносин - припинення трудового договору. Більш наглядно, на наш погляд, це приглядається в ситуації, коли трудові відносини припиняються у зв'язку із смертю працівника. В даному випадку спочатку зникають трудові відносини у зв'язку з припиненням фізичного існування одного із його елементів - суб'єкта. Припинення трудового договору є вже правовим наслідком припинення трудового правовідношення.

З огляду на зазначене вище автором робиться загальний висновок, з яким варто погодитися, про те, що у випадку, коли припинення зумовлюється ініціативою однієї зі сторін трудового договору (розірвання трудового договору), причиною виступають юридичні факти, які зумовлюють розірвання трудового договору, а наслідком, відповідно, є припинення трудових правовідносин. Якщо ж припинення зумовлюється обставинами, які об'єктивно не залежать від волі сторін, то спочатку виникає юридичний факт і припиняються трудові правовідносини, унаслідок чого й відбувається припинення трудового договору [16, с. 83]. Загалом це вказує на те, що поняття “припинення трудового договору” та “припинення трудових відносин” є хоча взаємообумовленими та взаємопов'язаними, але не тотожними.

Не погоджується із позицією ототожнення припинення трудових правовідносин з припиненням або розірванням трудового договору Ю. А. Джепа, яка вважає, що це дві самостійні правові категорії, що співвідносяться як ціле й частина. Припинення трудового договору, на її думку, є лише однією з підстав припинення трудових правовідносин [20, с. 10–11]. Аналогічної позиції притримуються в своїй роботі В. Р. Шишлюк, Є. В. Краснов, які також вважають, що ці дві правові категорії співвідносяться як частина та ціле [14, с. 197]. Поділяючи позицію про різномірність цих двох понять, вважаємо недостатньо обгрунтованою позицію щодо того, що одне з них являється частиною іншого. Адже як зазначалося вище існують випадки, коли припинення трудового договору внаслідок дії певних обставин припиняє трудові відносини, а існують випадки коли припинення трудових відносин зумовлює припинення трудового договору. Тому воно виходить за межі першого поняття і не збігається з ним у повному обсязі.

Тобто припинення трудового договору є не виключно юридичним фактом - підставою припинення трудових відносин, а в окремих випадках виступає і наслідком припинення трудових відносин. На наш погляд ці поняття знаходяться в різних площинах. По своїй суті трудовий договір виступає домовленістю між працівником та роботодавцем, спрямованою на встановлення їх прав та обов'язків при виконанні певного роду робіт. Трудовий договір визначає умови, на яких вирішили співпрацювати працівник та роботодавець. Тому при припиненні трудового договору перестають діяти його умови, серед яких є права та обов'язки сторін договору та характер виконуваної роботи, які в свою чергу становлять і зміст та об'єкт трудових правовідносин. Відсутність формалізованого вираження змісту та об'єкту трудових відносин призводить до зникнення цих елементів трудових відносин, що в свою чергу спричинює зникнення трудових відносин як таких. В тому випадку, коли причиною припинення трудового договору є припинення трудових відносин внаслідок дії обставин, які не залежать від волі сторін, причиною припинення

дії умов договору є зникнення суб'єкта відповідних відносин, тому відповідні умови не можуть реалізовуватися і втрачають свій сенс, так як є безпосередньо пов'язаними з особою. Тобто припинення трудового договору є закінченням дії умов, на яких побудовані трудові відносини (їх формалізованого відображення), що в одних випадках є підставою припинення трудових відносин, а в інших - наслідком їх припинення. Припинення ж трудових відносин є припиненням самого фактичного зв'язку між сторонами трудових відносин. Тобто в першому випадку закінчується дія "форми", а в другому - "змісту".

Висновок. Таким чином сутність припинення трудових відносин проявляється в тому, що ця категорія:

передбачає зумовлене певними юридичними фактами завершення правових зв'язків між роботодавцем та працівником, які виникли на підставі трудового договору та були ним формалізовані;

є правовим наслідком виникнення та дії певних юридичних фактів, які в правовій літературі називаються правопринипняючими. Відповідно зникає правовий зв'язок між роботодавцем та працівником відносно об'єкта - роботи, а також припиняються відповідні права та обов'язки сторін внаслідок підстав, визначених законом.

Припинення трудових відносин за будь-яких умов означає припинення всіх прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин, умов, на яких ці відносини були побудовані і завжди означає неможливість збереження існуючого правовідношення через відсутність одного чи всіх елементів таких відносин. Таке припинення може бути в трьох напрямках щодо зникнення об'єкту трудових відносин, змісту таких відносин чи щодо суб'єктів цих відносин.

З огляду на зазначене вважаємо доцільним та правильним вживання в проекті Трудового кодексу поняття "припинення трудових відносин" замість вживаного в чинному законодавстві про працю поняття "припинення трудового договору".

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України: закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. Відомості Верховної ради УРСР. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375 (24.05.19)
2. Трудовий кодекс України: Проект № 1658 від 27.12.2014 / Сайт Верховної Ради України URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (24.05.19)
3. Припинення. Словник української мови. Академічний тлумачний словник (1970—1980). URL: <http://sum.in.ua/s/prugrupennja> (24.05.19)
4. Прекращение. Значение слова. URL: <https://kartaslov.ru/значение-слова/прекращение> (24.05.19)
5. А.А. Бурячок "Кінець - край". URL: <http://kulturamovy.univ.kiev.ua/KM/pdfs/Magazine2-8.pdf> (24.05.19)
6. Копайгора І. Д. , Копайгора І. І. Щодо виникнення і розвитку вчень про трудові правовідносини: історія та сучасність. частина 2. Форум права. 2016. № 5. С. 73–82. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2016_5_15 (24.05.19)
7. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник. Вид.2-ге,стереотип.Х.:Консум, 2000. 528 с. (24.05.19)
8. Трудові правовідносини як основа предмета трудового права. URL: https://pidruchniki.com/1194092043315/pravo/trudovi_pravovidnosini_osnova_predmeta_trudovogo_prava (24.05.19)
9. Трудове право України: Навчальний посібник. Вид. 2-ге, змінене і доповнене / За ред. П. Д. Пилипенка. К.: Істина, 2007. URL: <http://radnuk.info/pidruchniku/tryd-pravo/648-pulupenko.html> (24.05.19)
10. Веренич Н.В.Особливост і правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад): дис. ... канд. юрид. наук. Х., 2003. 173 с. (24.05.19)

11. Коструба А.В. Наслідки правоприпиняючих юридичних фактів у цивільному праві України. Часопис Київського університету права. 2011. № 3. С. 147–151 (24.05.19)
12. Рекомендації Міжнародної організації праці № 139 про трудове правовідношення. 2006. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_529 (24.05.19)
13. Єрмоєнко В. В. Підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин. Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення : тези допов. та наук. повідомл. учасн. Міжнар. наук.-практ. конф. (22–23 квітня 2009 р.). Харків : Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / за ред. В. В. Жернакова, 2009. С. 124–128 (24.05.19)
14. Шишлюк В. Р., Краснов Є. В. 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 (24.05.19)
15. Конопельцева О. О. Щодо співвідношення понять «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» та «звільнення». Право та інновації. 2018. № 2. С. 54–59 (24.05.19)
16. Шишлюк В. Припинення трудового договору: поняття та відмінності від суміжних понять. Підприємництво, господарство і право. 2016. № 1. С. 80-84 (24.05.19)
17. Трудове право : підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. Х. : Право, 2012. 496 с. (24.05.19)
18. Прокопенко В.І. Трудове право України : [підручник]. Х. : Консум, 1998. 400 с. (24.05.19)
19. Глазько С.М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 “Трудове право; право соціального забезпечення”; Нац. ун-т внутр. справ. Х., 2005. 20 с. (24.05.19)
20. Джепа Ю. А. Юридичні гарантії права на працю при припиненні трудових правовідносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05; Східноукр.нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2009. 18 с. (24.05.19)

УДК 349.22:331

Латишева В. О.,
аспірантка юридичного факультету
Сумського національного аграрного університету

ПОНЯТТЯ ТА ЗНАЧЕННЯ ВІДПУСТОК У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

У цій статті досліджуються актуальні питання, які пов'язані з поняттям та значенням відпусток у трудовому праві України, їх класифікацією та необхідністю удосконалення їх правового регулювання в нових умовах господарювання. Рекомендується створити сприятливу можливість для підприємств, установ, організацій для закріплення в колективних договорах і угодах відпусток соціального призначення більшої тривалості у порівнянні до чинного законодавства та розширити коло підстав для їх надання. Зроблені також інші пропозиції та висновки, які стосуються досліджуємої тематики з урахуванням європейського досвіду.

Ключові слова: *трудоий потенціал, соціальний захист, час відпочинку, відпустки, соціальні відпустки, особа з сімейними обов'язками, зарубіжний досвід.*

В этой статье исследуются актуальные вопросы, связанные с понятием и значением отпусков в трудовом праве Украины, их классификации и необходимостью усовершенствования их правового регулирования в новых условиях хозяйствования. Рекомендуется создать