

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ПРОБЛЕМ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УКРАЇНІ

SYSTEMATIZATION OF LEGAL REGULATION PROBLEMS RELATED TO TERMINATION OF EMPLOYER-EMPLOYEE RELATIONS IN UKRAINE

Зеленський В.М.,

кандидат юридичних наук,

*асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

Стаття присвячена систематизації наявних проблем у правовому регулюванні припинення трудових правовідносин в Україні. Виокремлено загальні та спеціальні проблеми. Зауважено, що загальні проблеми стосуються всієї системи трудового права, тому хоча вони здійснюють суттєвий вплив на можливості вирішення суто спеціальних проблем у сфері припинення трудових правовідносин, все ж таки є досить об'ємними та потребують комплексного вирішення, насамперед концептуального. Спеціальні проблеми умовно розподілені на теоретико-правові, нормативно-правові та проблеми правозастосування.

Ключові слова: припинення трудових правовідносин, правове регулювання, проблеми, загальні, спеціальні.

Стаття посвящена систематизации существующих проблем в правовом регулировании прекращения трудовых правоотношений в Украине. Выделены общие и специальные проблемы. Замечено, что общие проблемы касаются всей системы трудового права, поэтому хотя они оказывают существенное влияние на возможности решения сугубо специальных проблем в сфере прекращения трудовых правоотношений, все-таки являются достаточно объемными и требуют комплексного решения, прежде всего концептуального. Специальные проблемы условно разделены на теоретико-правовые, нормативно-правовые и проблемы правоприменения.

Ключевые слова: прекращение трудовых правоотношений, правовое регулирование, проблемы, общие, специальные.

The article is devoted to systematization of the existing problems in legal regulation of terminating the employer-employee relations in Ukraine. General and specific problems have been determined. It is mentioned that general problems refer to the labour law system as a whole, so, although they make a significant influence on the opportunities of solving purely specific problems in the area of terminating the employer-employee relations, they are rather voluminous and require, first of all, the comprehensive conceptual solution. Specific problems are conditionally distributed within theoretic and legal, legislative and normative and the problems of law enforcement.

Key words: termination of employer-employee relations, legal regulation, problems, general, specific.

Постановка проблеми. Питання правового регулювання припинення трудових відносин в Україні зовсім не є новим. Йому приділяють чимало наукової уваги. Лише за період незалежності було захищено більше десятка дисертаційних робіт рівня кандидатського дослідження щодо окремих аспектів правового регулювання припинення трудових правовідносин (наприклад роботи таких вчених, як О.А. Близнюк, А.Я. Бартків, О.С. Вареник, Л.Ю. Величко, С.М. Глазько, Ю.А. Джепа, Ю.В. Ісаєв, І.А. Іоннікова, О.О. Конопельцева, А.А. Курова, О.В. Прудивус, Л.М. Русаль, С.В. Селезень, О.О. Чумак, В.Р. Шишлюк, О.А. Яковлев). Причому це роботи, які стосуються безпосередньо тематики припинення, але існують ще роботи, в яких досліджувалися відповідні нюанси припинення трудових правовідносин з певними категоріями працівників чи за певних умов. Наприклад, під час аналізування умов праці науковців, педагогічних працівників, суддів, державних службовців, спортсменів, надомників, домашніх працівників, а також працівників, які працюють у фізичних осіб – підприємців, працівників-сумісників, працівників, які потребують особливого захисту, працівників прокуратури, працівників ОВС науковці у дисертаційних роботах розкривають питання особливостей припинення трудових право-

відносин з відповідними категоріями працівників. До того ж питанням припинення трудових відносин та їх належному правовому врегулюванню приділяють увагу не тільки на рівні дисертаційних досліджень, але й в науковій періодиці, адже практично всі видатні представники науки трудового права, зокрема М.І. Іншин, С.М. Прилипка, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко, підіймають ці проблеми в публікаціях, часто вказуючи на слухні прогалини, які не були досі винайдені дослідниками-дисертантами, та вносячи логічні й обґрунтовані пропозиції щодо їх вирішення. Отже, маємо констатувати, що сьогодні вже накопичилась чимала кількість наукових робіт щодо проблем правового регулювання припинення трудових правовідносин в Україні як стосовно чинного трудового законодавства, так і стосовно проєктованих положень різних редакцій ТК України.

Мета статті. Отже, розуміючи складність порушеної проблематики та умови, в яких здійснюватиметься наукова розвідка (зокрема, щодо значної кількості вже здійснених наукових досліджень за вибраним напрямом), вважаємо за доцільне перш за все систематизувати наявні проблеми у згаданій сфері задля формування цілісного уявлення про весь масив тих питань, які фактично все ще потребують

свого вирішення в царині правового регулювання припинення трудових правовідносин в Україні.

Виклад основного матеріалу. Наявні проблеми правового регулювання припинення трудових правовідносин слід поділити на загальні та спеціальні. Загальні стосуються всієї системи трудового права, тому хоча вони здійснюють суттєвий вплив на можливість вирішення суто спеціальних проблем у сфері припинення трудових правовідносин, все ж таки є досить об'ємними й не можуть бути предметом нашої наукової розвідки. Прикладом такої загальної проблеми може бути відсутність офіційно встановленої в державі доктрини трудового права, потреба в якій сьогодні гостро відчувається через наявні категоричні суперечності щодо предмета науки трудового права (відповідно, щодо тих правовідносин, які є предметом науки трудового права та мають бути предметом правового регулювання майбутнім ТК України). Ця проблема загального характеру породжує окремі види спеціальних проблем, які були наведені вище щодо штучно створеної плутанини навколо припинення «індивідуальних» трудових правовідносин та підстав припинення «колективних» трудових правовідносин (до яких, до речі, науковець віднесла підписання угоди, колективного договору уповноваженими представниками сторін; припинення діяльності профспілок, їх об'єднань та організацій, їх об'єднань у встановленому законом порядку; прийняття рішення примирною комісією, трудовим арбітражем, а також вирішення спору за допомогою страйку, а не ті підстави, які застосовуються під час колективних звільнень (наприклад, ліквідація суб'єкта господарювання чи його банкрутство)).

Прикладом загальної проблеми є також невідповідність національного законодавства міжнародним та європейським стандартам, яка знову ж таки під час «звуження» контексту породжує спеціальну проблему щодо відповідності положень інституту припинення трудових правовідносин вимогам і стандартам міжнародних та європейських правових актів. Ще одним прикладом загальної проблеми є відсутність узагальнення судової практики щодо вирішення трудових спорів в Україні за останні 20 років, яка під час «звуження» контексту до проблем припинення трудових правовідносин висвітлюється як проблема відсутності узагальнення судової практики щодо вирішення трудових спорів саме з означеного напрямку.

Спеціальні проблеми правового регулювання припинення трудових правовідносин стосуються суто цієї області, а до них можна віднести проблеми теоретико-методологічного характеру; проблеми нормативно-правового характеру; проблеми правозастосування.

Проблеми правового регулювання припинення трудових правовідносин теоретико-правового характеру полягають в остаточній невизначеності або дискусійній природі запропонованих теоретичних конструкцій, визначень, класифікацій, обґрунтувань та аргументацій. Окрім того, до цієї ж групи проблем

слід віднести методологічні питання вирішення виявлених проблем правового регулювання припинення означених відносин, зокрема щодо застосовуваних методів, форм та способів їх вирішення. Детальніше це питання розкриємо в наступному підрозділі. Нині відзначимо, що до основних проблем теоретико-правового характеру в досліджуваній сфері ми відносимо відсутність єдиної узгодженої систематизації підстав припинення трудових правовідносин; остаточно не визначений термінологічний апарат інституту припинення трудових правовідносин; окреслення значення трудового договору в установленні умов праці, що впливає на припинення трудових правовідносин у разі зміни умов праці чи умов договору; чітке окреслення можливостей сторін під час припинення між ними трудових правовідносин, а також можливостей третіх осіб щодо вимоги припинення таких відносин.

Проблеми нормативно-правового характеру стосуються безпосередньо аналізу національного трудового законодавства стосовно положень, якими врегульовується припинення трудових правовідносин. Однак слід відзначити, що в цій сфері виокремлюються два напрями, такі як аналіз чинного законодавства та аналіз проектних положень, який виділяється у зв'язку з тим, що сьогодні йде робота над прийняттям нового ТК України. До таких проблем слід віднести:

1) проблеми визначення підстав припинення трудових правовідносин:

- проблеми щодо нормативно-правової бази припинення трудових правовідносин в Україні;
- проблеми правового регулювання припинення трудових правовідносин за «новими» підставами, тобто тими, що були внесені нещодавно;
- проблеми призупинення трудових правовідносин та співвідношення з їх припиненням;

2) проблеми процедурних питань припинення трудових правовідносин за різними підставами;

3) проблеми припинення трудових правовідносин з різними категоріями працівників;

4) проблема відповідності норм чинного та проєктованого національного законодавства вимогам ЄС, міжнародним стандартам у сфері праці щодо захисту прав працівників та дотримання інтересів роботодавців під час припинення трудових правовідносин.

Розглянемо детальніше зазначене. Так, проблемами визначення підстав припинення трудових правовідносин є такі.

1) Проблеми щодо нормативно-правової бази припинення трудових правовідносин в Україні (наприклад, попри стандартне переконання, яке, до речі, проголошене в КЗпП, щодо вичерпності переліку підстав припинення трудових правовідносин в Україні шляхом їх зазначення в законі, зокрема в тому ж КЗпП, насправді ці підстави сьогодні розпорошені по різних видах нормативно-правових актів і, що особливо цікаво, навіть по різних нормативно-правових актах різної юридичної сили, навіть у підзаконних нормативно-правових актах містяться підстави

припинення трудових правовідносин. Щодо цього Р.В. Шишлюк справедливо відзначає, що «в Україні правове регулювання припинення трудового договору здійснюється КЗпП України, іншими законами, підзаконними нормативно-правовими актами, локальними нормативно-правовими актами, контрактами» [1, с. 3], що, однак, суперечить положенням КЗпП і загалом знижує загальний рівень захисту працівників, знову ж таки породжуючи проблеми у правозастосуванні.

2) Проблеми правового регулювання припинення трудових правовідносин за «новими» підставами, тобто тими, що були внесені нещодавно (наприклад, підстави щодо боротьби з корупцією чи щодо засад очищення влади). Нововведені підстави викликають ще й різноманітне правозастосування, яке потребує уніфікації. Такі підстави вимагають аналізу щодо умов, порядку, особливостей їх застосування. Окрім того, сюди ж треба віднести потребу практики у встановленні нових підстав для припинення трудового договору. Зокрема, це впливає з аналізу судової практики, що пов'язана з позовами про встановлення факту припинення трудових правовідносин у зв'язку з виїздом працівників або роботодавців із зони АТО.

3) Проблеми призупинення трудових правовідносин, співвідношення їх та їх припинення. При цьому щодо окремих категорій працівників чи в певних випадках пропонується замінити припинення призупиненням і навпаки.

Проблеми процедурних питань припинення трудових правовідносин полягають в тому, що, зокрема, виникає чимало дискусій щодо порядку припинення трудового договору як на загальних підставах, так і під час застосування додаткових підстав. Це є окремою великою проблемою, зокрема проблемою теоретичного характеру, оскільки виокремлення процедурних відносин в трудовому праві під час припинення трудових правовідносин відбулось недавно (так, тільки у 2006 році О.М. Ярошенко у своєму докторському дослідженні обґрунтував правильність тези про те, що такі відносини є в трудовому праві [2], а у 2018 році О.С. Вареник зробив спробу їх системно дослідити [3]). При цьому зрозуміло, що всі аспекти цих відносин ще не були розкриті, тому вимагається їх додатковий аналіз. Так, наприклад, правильно в роботі О.С. Вареника зауважено на тому, що сьогодні трудова книжка є формальністю. Це справді відповідає дійсності, оскільки на практиці чимало роботодавців та працівників задаються питанням щодо того, навіщо сьогодні потрібна трудова книжка. Найголовніше, законодавство також не дає на це запитання ніякої аргументованої відповіді. Щодо порядку припинення трудових правовідносин загалом, то численна судова практика свідчить про наявність суттєвих розбіжностей у розумінні того, яким чином має відбуватися цей процес під час застосування різних підстав припинення трудових правовідносин. Окрім того, висловлюються непоодинокі позиції щодо того, що порушення порядку припинення трудових правовідносин є підставою

для визнання такого припинення незаконним. Проте існують виключення з цього підходу. Так, наприклад, висуваються гіпотези про те, що порушення порядку видачі трудової книжки не є підставою для визнання трудових правовідносин припиненими незаконно, натомість це є лише порушенням матеріальних прав працівників. Отже, потребується теоретичне опрацювання проблематики правового регулювання процедури припинення досліджуваних відносин, однак це питання ми не відносимо до теоретичних проблем, тому що його ядро все ж таки лежить не в концептуальній розробці теоретичних положень (хоча вони, звісно, є основою), а в необхідності аналізування наявного каркасу правових приписів щодо процедурних питань припинення трудових правовідносин.

Проблеми припинення трудових правовідносин з різними категоріями працівників стосуються державних службовців, надомників, працівників, які працюють у фізичних осіб – підприємців, сумісників, спортсменів, науковців, педагогічних працівників, прокурорів, суддів, керівників господарських товариств, інвалідів тощо. При цьому важливо не стільки виявити особливості відповідного правового регулювання (тому що це є окремою темою для кожного дисертаційного дослідження), але й, з одного боку, визначити співвідношення цих особливостей та загальних вимог трудового законодавства щодо припинення трудових правовідносин, а з іншого боку, встановити прогалини у загальному порядку такого припинення.

До проблем правозастосування, окрім тих, що безпосередньо полягають у різності, неоднозначності, проблемності тлумачень та застосувань уповноваженими органами (перш за все, національним судом) окремих норм чинного законодавства під час вирішення трудових спорів щодо припинення трудових правовідносин, слід віднести насамперед відсутність узагальнення судової практики вирішення трудових спорів щодо припинення таких правовідносин. Окрім того, до цієї ж групи доцільно віднести будь-який аналіз судової практики з означеної тематики, а не тільки узагальнення, оскільки проблемою сьогодення є неоднакове вирішення судами аналогічних судових справ.

Висновки. Вже визначені, окреслені та проаналізовані проблеми правового регулювання припинення трудових правовідносин потребували своєї логічної систематизації, в межах чого встановлено, що всі наявні проблеми правового регулювання припинення трудових правовідносин слід поділити на загальні та спеціальні. Загальні стосуються всієї системи трудового права, тому хоча вони здійснюють суттєвий вплив на можливості вирішення суто спеціальних проблем у сфері припинення трудових правовідносин, все ж таки є досить об'ємними та можуть бути предметом окремих наукових розвідок. Спеціальні проблеми правового регулювання припинення трудових правовідносин стосуються суто цієї області, а до них можна віднести проблеми теоретико-правового характеру; проблеми

нормативно-правового характеру; проблеми правозастосування.

1) До основних проблем теоретико-правового характеру в досліджуваній сфері ми відносимо відсутність єдиної узгодженої теоретичної систематизації підстав припинення трудових правовідносин; остаточно не визначений термінологічний апарат інституту припинення трудових правовідносин; окреслення значення трудового договору в установленні умов праці, що впливає на припинення трудових правовідносин у разі зміни умов праці чи умов договору; чітке окреслення можливостей сторін під час припинення між ними трудових правовідносин, а також можливостей третіх осіб щодо вимоги припинення таких відносин.

2) Проблеми нормативно-правового характеру стосуються безпосередньо аналізу національного трудового законодавства стосовно положень, якими врегульовується припинення трудових правовідносин. До них належать проблеми визначення та врегулювання підстав припинення трудових правовід-

носин (проблеми щодо нормативно-правової бази припинення трудових правовідносин в Україні; проблеми правового регулювання припинення трудових правовідносин за «новими» підставами, тобто тими, що були внесені нещодавно; проблеми припинення трудових правовідносин, співвідношення їх та їх припинення); проблеми процедурних питань припинення трудових правовідносин за різними підставами; проблеми припинення трудових правовідносин з різними категоріями працівників; проблема відповідності норм чинного та проектного національного законодавства вимогам ЄС, міжнародним стандартам у сфері праці щодо захисту прав працівників та дотримання інтересів роботодавців під час припинення трудових правовідносин.

3) До проблем правозастосування слід віднести насамперед відсутність узагальнення судової практики вирішення трудових спорів щодо припинення трудових правовідносин, а також неоднакове вирішення судами аналогічних судових справ.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 ; Нац. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2017. 20 с.
2. Ярошенко О.М. Джерела трудового права України : автореф. дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 ; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Харків, 2007. 39 с.
3. Вареник О.С. Правове регулювання порядку припинення трудового договору за законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2018. 208 с.