

УДК 349.2

ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

TERMINATION OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP: THEORETICAL AND LEGAL ASPECT

Іншин М.І.,

*доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент
Національної академії правових наук України,
завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка,
заслужений юрист України*

У статті проаналізовано врегулювання питання щодо припинення трудових відносин за проектом Трудового кодексу України. Розглянуто додаткові підстави припинення трудових відносин за ініціативою роботодавця з надомниками, домашніми працівниками та спортсменами. Визначено доцільність вдосконалення проекту Трудового кодексу України.

Ключові слова: трудові відносини, припинення трудових відносин, ініціатива роботодавця, проект Трудового кодексу, надомники, домашні працівники, спортсмени.

В статье проанализировано урегулирование вопроса о прекращении трудовых отношений по проекту Трудового кодекса Украины. Рассмотрено дополнительные основания прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя с надомниками, домашними работниками и спортсменами. Определена целесообразность совершенствования проекта Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: трудовые отношения, прекращение трудовых отношений, инициатива работодателя, проект Трудового кодекса, надомники, домашние работники, спортсмены.

In the article the settling of the end of labor relations according to the project of Labor code of Ukraine is analyzed. The additional bases for the end of labor relations on employer's initiative with outworkers, house workers and sportsmen are examined. The reasonability of improvement of the project of Labor code of Ukraine is defined.

Key words: labor relations, end of labor relations, employer's initiative, project of Labor code, outworkers, house workers, sportsmen.

Постановка проблеми. Актуальність обраної тематики обумовлюється необхідністю гармонізації національного законодавства до європейських стандартів. На сьогодні важливою умовою розвитку трудового права є прийняття Трудового кодексу України (далі – проект ТК України), у зв'язку з темою дослідження постає необхідність детального дослідження проекту ТК в частині особливостей припинення трудових відносин. На прикладі аналізу особливостей припинення трудових відносин із надомниками, домашніми працівниками та спортсменами необхідно систематизувати інформацію, отриману в ході дослідження обраної тематики.

Метою статті є дослідження проекту Трудового кодексу України в контексті особливостей припинення відносин із різними категоріями працівників.

Стан дослідження. У сучасній науці трудового права дослідженню правового регулювання припинення трудових відносин приділили свою увагу такі вчені, як Л.Я. Гінцбург, Т.Ю. Коршунова, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, Г.Х. Шафікова, Г.Ф. Шершеневич, О.М. Ярошенко. Однак, не применшуючи внесок указаних авторів, питання, винесене на дослідження, потребує оптимізованого аналізу в частині особливостей додаткових підстав

припинення трудових правовідносин із різними категоріями працівників.

Виклад основного матеріалу. Проектом ТК України в ч. 1 ст. 92 виділяються такі підстави припинення трудових відносин: закінчення строку трудового договору, згода сторін, розірвання трудового договору за ініціативою працівника, розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця, рішення вищого органу управління або наглядової ради роботодавця про припинення повноважень (відкликання) голови та членів наглядової ради та/або виконавчого органу, а також будь-яких інших працівників, якщо їх призначення (обрання) та звільнення (відкликання) належить до компетенції вищого органу управління або наглядової ради відповідно до установчих документів роботодавця; незалежні від волі сторін підстави [1]. На думку С.В. Васильєва, усі види підстав припинення трудових відносин договору поділяють умовно на 4 групи залежно від волі сторін: а) взаємна воля сторін (сюди вчений відніс і закінчення строку дії трудового договору, адже тут воля сторін співпала); б) за волею працівника (за його власним бажанням); в) за волею роботодавця; г) за волею третіх осіб. Також існує й інший критерій класифікації «за суб'єктами», коли підстави поділяються на «загальні» та «додаткові» (спеціальні) [2, с. 132–133]. Так, Г.І. Чанишева та Н.Б. Болотіна вважають, що всі підстави припинення трудового договору класифікують залежно від двох критеріїв: 1) виду юридичного факту, що є причиною припинення (діяльність чи бездіяльність), та 2) волевиявлення яких саме суб'єктів спричинило припинення трудового договору. За першим критерієм учені розрізняють припинення трудового договору у зв'язку з певними подіями (закінчення терміну дії договору, смерть працівника), а за іншим – у зв'язку з певними юридичними діями: взаємне волевиявлення сторін; ініціатива працівника; ініціатива власника; ініціатива третіх осіб; порушення правил прийому на роботу [3, с. 120]. Припинення дії трудового договору є правомірним у таких випадках: 1) якщо наявна зазначена в законі підстава; 2) якщо дотримано відповідний порядок звільнення працівника згідно із цією підставою [4, с. 145].

Частина 2 ст. 92 зазначеного проекту вказує: «Законами можуть бути передбачені додаткові підстави для припинення трудових відносин за ініціативою роботодавця з окремими категоріями працівників або за певних умов» [1]. Отже, у нашому дослідженні приділимо увагу саме змісту ч. 2 ст. 92 проекту ТК України.

Специфічне функціональне призначення додаткових підстав розірвання трудового договору зумовлює необхідність вирішення питання про переважність застосування загальних чи додаткових підстав у кожному конкретному випадку [4, с. 148].

На практиці нерідко виникають такі обставини, коли роботодавець має загальні й спеціальні підстави для звільнення певної категорії працівників. Звичайно, виникає питання, яку підставу для звільнення має застосовувати роботодавець. Верховний Суд України допускає розірвання трудового договору за ініціативою власника не лише з однієї, а й із декількох підстав, якщо такі підстави є самостійними й не виключають можливості їх одночасного застосування. Наприклад, звільнення за різні вчинки за наявності передбачених законодавством умов може бути здійснено одночасно за п. 3 ст. 40 і п. 2 ст. 41 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [5, с. 84].

О.С. Прошина, досліджуючи особливості правового регулювання надомників, в одній зі своїх наукових робіт доводить: «Усупереч пануючій в спеціальній юридичній літературі думці, що надомників неможливо звільнити за всіма існуючими загальними правилами трудового права, така думка в більшості випадків є хибною. Основними доводами вчених, які вважають інакше, є існування таких обставин, як прогул та здійснення за місцем роботи

розкрадання майна роботодавця, які на практиці можна застосувати в тому разі, наприклад, коли надомник: 1) працює відповідно до фактичного режиму робочого часу; 2) підмінив деталі в механізмах, наданих йому роботодавцем для роботи. Разом із тим існують й особливі (так звані «додаткові») підстави припинення трудових відносин. Специфічними підставами розірвання трудового договору між роботодавцем та надомником є: 1) зміна житлово-побутових умов працівника, яке зумовлює фактичну неможливість продовження працівником виконання своїх обов'язків на дому; 2) неодноразове порушення працівником своїх обов'язків із надання роботодавцю достовірних відомостей про використання ним свого робочого часу [6, с. 174–175].

М.В. Писарева в дисертаційному дослідженні доходить таких висновків щодо припинення трудових відносин із професійними спортсменами: «Припинення контрактів із професійними спортсменами здійснюється на підставі загальних норм трудового законодавства: переважно застосовуються закінчення строку дії контракту, угода сторін та додаткові підстави, визначені контрактом. Однак із прийняттям ТК України в існуючій редакції правове регулювання припинення трудового договору з професійним спортсменом матиме ряд недоліків в силу трансформації інституту контракту в строковий трудовий договір». Дослідник указує на те, що російський законодавець пішов шляхом законодавчого закріплення найбільш вживаних підстав для припинення трудових договорів із професійними спортсменами. Так, у ст. 348.11 ТК додатковими підставами визнано такі: 1) спортивна дискваліфікація на строк шести та більше місяців; 2) використання спортсменом, у тому числі одноразове, допінгових засобів та (або) методів, що було встановлено під час проведення допінгового контролю в порядку, встановленому у відповідності з федеральним законом. М.В. Писарева пише про те, що задля уникнення порушення прав спортсменів та забезпечення врахування специфіки їхньої трудової діяльності слід вдосконалити процедуру припинення строкових трудових договорів, прямо закріпити за професійним спортсменом право на дострокове припинення трудового договору, а також законодавчо закріпити найбільш застосовувані на практиці додаткові підстави припинення контрактів із професійними спортсменами – дискваліфікація строком більше 6 місяців та вжиття, у тому числі одноразове, допінгу, встановлене в передбаченому законом порядку [7, с. 15]. Слід особливо звернути увагу на таку підставу, як дискваліфікація, оскільки М.В. Писарева виявила цікаву неузгодженість між чинним КЗпП та спеціальним законом у сфері спорту – Законом України «Про фізичну культуру і спорт».

Так, учений відмічає, що ч. 12 ст. 37 Закону України «Про фізичну культуру і спорт» дискваліфікацію встановлено як підставу для припинення трудових відносин із професійним спортсменом: «Спортсмен – член національних збірних команд України в разі його дискваліфікації (відсторонення) від участі в спортивних заходах, зокрема за порушення правил спортивних змагань та/або положень (регламенту) про спортивні змагання, норм, визначених міжнародними та всеукраїнськими спортивними федераціями, а також за використання заборонених у спорті засобів (допінгу), одночасно виключається центральним органом виконавчої влади, що реалізовує державну політику у сфері фізичної культури та спорту, з національної збірної команди та штатної команди національних збірних команд України». Однак дослідник справедливо підіймає таке питання: яка нормативна підстава в цьому випадку застосовується до спортсмена під час розірвання з ним трудового договору, оскільки таких підстав, які б окреслювали означену ситуацію, у КЗпП не передбачено. Далі вона припускає, що вочевидь така підстава має бути прописана в контракті задля того, щоб звільнення спортсмена

було здійснено із дотриманням встановленого порядку. У разі відсутності такої підстави в контракті спортсмена можуть «примусити» звільнитися за власним бажанням чи за угодою сторін. Найважливіша прогалина: у спеціальному законі міститься додаткова підстава припинення трудового договору, яка не передбачена трудовим законодавством. Крім того, указана підстава передбачена лише для спортсменів, які є членами національних збірних команд, хоча відомо, що вона використовується й під час припинення трудових договорів зі спортсменами комерційного спорту. Для її усунення конструктивним М.В. Писаревим вважає крок до законодавчого закріплення дискваліфікації як підстави для припинення трудового договору (контракту) у трудовому законодавстві в окремій главі, де б визначалися особливості правового регулювання трудової діяльності окремих категорій працівників, зокрема професійних спортсменів. Вона наводить як можливий варіант вирішення й застосування ч. 4 ст. 104 «інші підстави розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця з окремими категоріями працівників можуть бути передбачені спеціальними законами» [8, с. 148–149], що знову ж таки відсилає нас до ч. 2 ст. 92 проекту ТК України.

Однак виникає таке питання: якщо в нині чинному трудовому законодавстві не передбачено такої можливості спеціальних законів встановлювати додаткові підстави для припинення трудових відносин, зокрема в ч. 1 ст. 40 КЗпП вказується, що «трудова угода, укладена на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках» і надається вичерпний перелік таких випадків, а також ст. 41 КЗпП чітко окреслює додаткові підстави припинення трудового договору [9], і при цьому Законом України «Про фізичну культуру і спорт» встановлено окрему, не передбачену КЗпП, підставу для звільнення, то яка ж ситуація буде спостерігатися тоді, коли буде прийнято проект ТК України, який узаконює таку можливість спеціальних законів.

Мова тут йде про те, що, якщо за жорсткого імперативного підходу радянських часів, який дістався нам у спадок у чинному кодексі, спостерігаються такі колізії, то що ж буде за умови встановлення додаткових підстав для розірвання трудових договорів спеціальними законами. Яким чином будуть забезпечені права працівників окремих категорій, стосовно яких будуть діяти такі спеціальні закони з додатковими підставами? Чинним проектом ТК України не передбачено ніякого механізму узгодження норм проекту ТК України з такими спеціальними законами в частині визначення додаткових підстав. Слід приділити увагу цьому питанню, оскільки тенденція, яку простежуємо в проекті ТК України, свідчить про більш пом'якшений підхід до обмеження прав роботодавців.

Так, І.Ю. Філіп пише: «На даний час чинне трудове законодавство обмежує права роботодавців при розірванні трудового договору за його ініціативою більшою мірою, ніж передбачено проектом Трудового кодексу України. Такий висновок ґрунтується на аналізі його положень та дає підстави вважати, що проект встановлює більше підстав для розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця, серед яких передбачене право роботодавця звільняти працівників за наявності умов економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру, тобто не лише в разі змін в організації виробництва та праці, ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, а й при злитті, приєднанні, поділі, виділенні, перетворенні, перепрофілюванні юридичної особи-роботодавця, що тягне за собою скорочення чисельності або штату працівників хоча на даний час неприпустиме скорочення чисельності або штату працівників у зв'язку з приєднанням, поділом, виділенням,

перетворенням, перепрофілюванням підприємства. Зменшується перелік осіб, яким надається переважне право на залишення на роботі в разі скорочення. Так, не застосовується переважне право до працівників, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва, а перевага надається особам, які навчаються за направленням роботодавця чи підвищують кваліфікацію без відриву від виробництва. Проектом включено також учасників бойових дій, інвалідів війни та осіб, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»; авторів винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій; особи із числа депортованих з України протягом п'яти років, із часу повернення на постійне місце проживання до України; працівників із числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, – протягом двох років із дня звільнення їх зі служби». Викладене дає підстави стверджувати, що проект Трудового кодексу України значно скасовує обмеження прав роботодавців під час розірвання трудового договору, установлені чинним трудовим законодавством, та надає більше прав під час скорочення чисельності або штату працівників, що, як наслідок, потягне за собою збільшення безробіття та зниження рівня життя [10, с. 119–120].

Враховуючи означену тенденцію, об'єктивно не слід забувати, що особливості припинення трудових відносин усе ж існують і вимагають їхнього врегулювання. Так, на додаток викладених прикладів можна навести й висновок, зроблений А.Я. Бартків щодо врегулювання припинення трудового договору з домашніми працівниками та фізичною особою, у якій вони працюють. Так, учений пише: «Розірвання трудового договору (звільнення працівника), який був укладений на невизначений строк, а також строкового трудового договору до закінчення строку його чинності відбувається в таких випадках: 1) відсутність потреби в продовженні використання найманої праці для приватного обслуговування роботодавця-фізичної особи чи членів його сім'ї; 2) виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню цієї роботи; 3) систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або позадоговірним зобов'язанням, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення; 4) прогул; 5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд унаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності й родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні; 6) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; 7) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу. У випадку припинення правовідносин між працівником та роботодавцем-фізичною особою законодавством потрібно передбачити можливість роботодавця розірвати трудовий договір без пояснення причин, оскільки, підставами для розірвання правовідносин із такими працівниками можуть бути, зокрема, недбале поводження з майном роботодавця або членів його сім'ї, поширення відомостей, що ганьблять честь і гідність роботодавця, його сім'ї, тощо» [11, с. 89–90].

Науковець А.С. Цапенко зазначає: «Щоб уникнути колізій у новому Трудовому кодексі України, доцільно у ньому закріпити загальне правило щодо неприпустимості включення норм, які регулюють трудові відносини, до ін-

ших законів, крім випадків, коли це безпосередньо передбачено в самому кодексі» [12, с. 292]. Ми вважаємо, що думка дослідника є слушною, тому що неприпустимість включення норм, які регулюють трудові відносини до інших законів, крім випадків, які мають бути встановлені в ТК України, виключає можливість колізій норм трудового права.

Висновки. Таким чином, можна зробити такі висновки: а) проект Трудового кодексу України недостатньо врегулює питання припинення трудових правовідносин із різними категоріями працівників, тому постає необхідність у вдосконаленні правового регулювання вказаного питання; б) необхідною умовою припинення трудових відносин з окремими категоріями працівників є можливість закріплення спеціальними законами додаткових підстав для припинення відносин із вказаними суб'єктами, проект Трудового кодексу України передбачає цю мож-

ливість, що є безумовно позитивним моментом у модернізації цього правового інституту; в) постає необхідність законодавчого закріплення спеціальними законами мінімальних вимог щодо таких додаткових підстав припинення трудових відносин: обґрунтованість, відповідність міжнародним стандартам у сфері праці задля уникнення порушення прав працівників унаслідок встановлення додаткових підстав припинення трудових відносин, також необхідно встановити перелік тих категорій працівників, яким можуть встановлюватися додаткові підстави припинення трудових відносин. Тому запропоновано ч. 2 ст. 92 проекту ТК України викласти в такій редакції: «Законами можуть бути передбачені додаткові обґрунтовані підстави для припинення трудових відносин за ініціативою роботодавця, які мають відповідати міжнародним стандартам у сфері праці, з окремими визначеними в законодавчому порядку категоріями працівників або за певних умов».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Проект Трудового кодексу України від 22 квітня 2013 р. Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
2. Васильев С.В. Особенности трудового договора профессиональных спортсменов и рассмотрение споров в области профессионального спорта : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / С.В. Васильев ; Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова. – М., 2006. – 218 с.
3. Трудове право України : [підручник] / [Н.Б. Болотіна та ін.] ; ред. Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева. – К. : Т-во «Знання» ; КОО, 2000. – 358 с.
4. Селезень С.В. Додаткові підстави розірвання трудового договору: особливості та функціональне призначення / С.В. Селезень // Право і безпека. – 2009. – № 4 (31). – С. 145–148.
5. Правові позиції Верховного Суду України щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 1998. – № 8. – С. 83–86.
6. Прошина О.С. Правове регулювання припинення та розірвання трудових правовідносин з надомними працівниками / О.С. Прошина // Європейські перспективи – 2012. – № 2. – Ч. 2. – С. 170–175.
7. Писарева М.В. Правове регулювання трудової діяльності спортсменів : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / М.В. Писарева ; Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля. – Луганськ, 2014. – 20 с.
8. Писарева М.В. Правове регулювання трудової діяльності спортсменів : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / М.В. Писарева ; Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля. – Луганськ, 2014. – 210 с.
9. Кодекс законів про працю України, затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. №322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
10. Філіпп І.Ю. Обмеження прав працівників: критерії та способи / І.Ю. Філіпп // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 818–823.
11. Бартків А.Я. Правове регулювання праці працівників, що працюють у фізичних осіб за трудовим договором : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / А.Я. Бартків ; Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля. – Луганськ, 2012. – 195 с.
12. Цапенко А.С. Проблеми припинення трудового договору за обставинами, що не залежать від волі його сторін / А.С. Цапенко // Вісник Академії правових наук України. – 2011. – № 3. – С. 285–292.