

Зеленський В. М.,
кандидат юридичних наук,
асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Анотація. Стаття присвячена формуванню тих теоретичних проблем щодо припинення трудових правовідносин, які існують сьогодні в науці трудового права України. Здійснено огляд значної кількості наукових робіт. Систематизовано наукові розробки з указанного напрямку.

Ключові слова: припинення, трудові правовідносини, проблеми, теорія, систематизація.

Постановка проблеми. Сьогодні вкрай важливим завданням науки трудового права є допомога в удосконаленні проєктованих норм майбутнього Трудового кодексу (далі – ТК) України задля його ефективності в складних сучасних ринкових умовах, з одного боку, і задля збереження соціального характеру трудового законодавства – з іншого. Звісно, весь перебіг трудових правовідносин є важливим і потребує уваги. Але, як показує практика, найбільш проблемним є етап припинення трудових правовідносин, оскільки саме на ньому відбувається найчисленніша кількість порушень прав працівників. Відповідно, цей етап потребує посиленої та пильної уваги, додаткового осмислення, більш глибокого аналізу.

Варто відмітити, що питання правового регулювання припинення трудових відносин в Україні зовсім не є новим. Йому приділяють чимало наукової уваги. Лишень за період незалежності захищено більше ніж десятків дисертаційних робіт рівня кандидатського дослідження щодо окремих аспектів правового регулювання припинення трудових правовідносин (наприклад, роботи О.А. Близнюк, А.Я. Бартківа, О.С. Вареника, Л.Ю. Величко, С.М. Глазко, Ю.А. Джепи, Ю.В. Ісаєва, І.А. Іоннікової, О.О. Конопельцевої, А.А. Курової, О.В. Прудивуса, Л.М. Русаль, С.В. Селезень, О.О. Чумака, В.Р. Шишлюк, О.А. Яковлева й інших). Причому це не тільки роботи, які стосуються безпосередньо тематики припинення, а й такі, в яких досліджувалися відповідні нюанси припинення трудових правовідносин із певними категоріями працівників чи за певних умов. Наприклад, під час аналізу 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 та інших, у всіх дисертаційних роботах цих спрямувань розкрито питання особливостей припинення трудових правовідносин із відповідними категоріями працівників. До того ж питанням припинення трудових відносин і їх належному правовому врегулюванню приділяють увагу не тільки на рівні дисертаційних досліджень, а і, як показує аналіз наукової періодики, практично всі видатні фахівці науки трудового права, як-то: М.І. Іншин, С.М. Прилипка, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко. Вони порушують ці проблеми в науковій періодиці, часто вказуючи на слушні прогалини, які досі не

з'ясовані дослідниками-дисертантами, та вносячи логічні й обґрунтовані пропозиції щодо їх вирішення. Отже, маємо констатувати, що сьогодні вже накопичилася чимала кількість наукових робіт щодо проблем правового регулювання припинення трудових правовідносин в Україні як щодо чинного трудового законодавства, так і щодо проєктованих положень різних редакцій ТК України.

Проведений аналіз здійснених наукових досліджень показав насамперед, що така численна кількість наукових розвідок за темою припинення трудових правовідносин свідчить, по-перше, про дійсну складність цього етапу перебігу трудових правовідносин, по-друге, про наявність суперечливих чи невирішених законодавством аспектів щодо такого припинення, по-третє, про необхідність виваженого підходу в урегулюванні його в проєкті ТК України задля уникнення в майбутньому численних проблем правозастосування, по-четверте, про появу з плином часу нових проблем у цій сфері, зважаючи на зміни в життєвих обставинах країни.

Мета статті – проведення систематизації вже виявлених науковцями проблем і визначення стану їх вирішення на тепер.

Вклад основного матеріалу дослідження. Проблеми теоретичного характеру щодо припинення трудових правовідносин, які найчастіше порушують у наукових розвідках дослідники, насамперед стосуються такого:

а) досі не розроблено єдину систему підстав припинення трудових правовідносин, хоча це питання підіймалося в кожній із захищених із відповідного напрямку дисертації, все ж воно досі не вирішене. Пропонуються різні підходи до цієї проблеми, навіть уже намітився однотайний підхід до виокремлення більш-менш затребуваної класифікації (за волею та за подіями або ж за суб'єктами й функціональним критерієм), але логічно побудованої системи (щоправда, найбільш усебічну систему запропонував О.В. Прудивус [1, с. 73–79], яку пізніше відтворив у науковій розвідці О.В. Лавріненко [2, с. 129–137], хоча й щодо неї є потреба в перегляді та аналізу через появу нових підстав припинення досліджуваних відносин із моменту її формування, більш детально це питання плануємо розібрати в нашій науковій розвідці) до сьогодні не вироблено. Це досить відчутно впливає, наприклад, на можливість побудови плану дисертаційного дослідження, адже під час його побудови дослідник намагається охопити весь спектр напрямів дослідження, але в ситуації з припиненням трудових правовідносин наштовхуємося на повну безсистемність наявних підстав такого припинення (як у законодавстві, так і в наукових роботах), а тому маємо одразу складнощі з побудовою стрункого плану дослідження;

б) ще однією проблемою теоретичного характеру, як це не дивно, є термінологічний апарат інституту припинення трудо-

вих правовідносин. Зокрема, вже декілька разів порушувалося питання про співвідношення понять «припинення трудового договору», «припинення трудових правовідносин» (причому вчені по-різному підходять до вирішення питання про співвідношення саме цих двох понять: одні вказують на однозначну необхідність усунення другого терміна, тому що терміном «припинення трудового договору» охоплюються всі випадки припинення трудових правовідносин, а тому немає необхідності роздувати й так роздутий термінологічний запас трудового законодавства, зокрема В.Р. Шишлюк у дисертаційному дослідженні доходить висновку, що «застосування терміну «припинення трудових відносин» у проекті ТК України є не доцільним, оскільки відповідно до ч. 2 ст. 30 проекту ТК України підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір. Саме трудовий договір оформлює трудові відносини, тобто є первинним по відношенню до трудових відносин. Відповідно первинним є припинення трудового договору, яке в подальшому зумовлює припинення трудових відносин» [3, с. 14]; інші, навпаки, наполягають на необхідності одночасного застосування обох понять, тому що, як, наприклад, справедливо пише О.О. Коваленко, «зміст трудового договору трансформується у зміст трудових правовідносин, однак, останній повністю ним не вичерпується. Крім нього у зміст трудових правовідносин входить потенційна динамічна складова, закладена законодавством про працю у якості правових можливостей сторін трудових правовідносин щодо їх прав та обов'язків, яка полягає у адекватних відповідних діях сторін на розвиток науки та техніки» [4, с. 9]), а також «розірвання трудового договору», «звільнення», але все одно, наприклад, у проекті ТК України системного викладення цих понять немає. Існують проблеми теоретичного характеру й із різними визначеннями (наприклад, «інший працівник, для якого робота є основною», у разі припинення трудових правовідносин із сумісниками; така підстава, як «припинення повноважень посадових осіб», узагалі викликає багато суперечок через непрозорість, кого саме потрібно захищати до посадових осіб; поняття «довіра» в разі припинення трудових правовідносин із окремими категоріями працівників за додатковими підставами чи поняття «аморальний проступок»; тощо);

в) значення трудового договору у встановленні умов праці, відповідно, і проблеми, які виникають щодо припинення трудового договору у зв'язку зі зміною умов праці. Натомість сьогодні висувається пропозиція щодо усунення поняття «зміна істотних умов праці» та заміна його на термін «зміна умов трудового договору». Доцільність такої термінологічної заміни потребує уточнення;

г) можливості сторін у разі припинення трудових правовідносин. Це питання є важливим з огляду на два моменти: по-перше, можливості безпосередньо працівника та роботодавця щодо вільного волевиявлення на припинення наявних між ними трудових правовідносин; по-друге, можливості третіх осіб на припинення трудових правовідносин. Так, наприклад, усе частіше сьогодні висловлюються пропозиції щодо розширення можливостей роботодавця на припинення трудового договору шляхом надання відповідної компенсації працівнику, так нібито забезпечуючи свободу волевиявлення в трудових правовідносинах і даючи змогу в такий спосіб роботодавцям оперативніше реагувати на зміни в економіці держави, вводити зміни у веденні господарської діяльності. При цьому є думки,

що й працівник повинен бути обтяжений необхідністю виплатити роботодавцю компенсацію за, наприклад, дострокове припинення строкового трудового договору чи в разі припинення безстрокового трудового договору, але якщо таке передбачено умовами трудового договору (наприклад, якщо, за трудовим договором, роботодавець забезпечував працівнику додаткові можливості щодо професійного навчання, то працівник погоджується на те, що протягом мінімум року працюватиме саме в цього роботодавця, в іншому випадку він повинен виплатити роботодавцю гроші, витрачені на його навчання, «компенсацію»). Як бачимо, сьогодні відчувається тяжіння науковців до врегулювання трудового договору за прикладом цивільно-правових договорів, тобто приводячи сторони трудового договору в юридично рівноправне становище. Таке спрямування подальшого розвитку правового регулювання трудових правовідносин знаходить все більше прихильників серед науковців, особливо серед тих, які досліджують чи на власному досвіді спробували переваги трудових відносин у закордонних країнах.

Разом із тим чимала кількість сучасних науковців усе ще переконливо наполягає на необхідності захисту працівника як більш слабкої сторони трудових правовідносин, а тому пропонують зберігати соціальні надбання радянських років щодо обмежень роботодавців у їхніх можливостях із припинення трудових правовідносин. Звісно, це питання вимагає вкотре осмислення та аналізу. І його вирішення, очевидно, залежить від того, яку політику для себе обирає наша держава. Як відомо, сьогодні Україна рухається в напрямі вступу до ЄС, а тому висхідними, видається, мають бути положення відповідного європейського законодавства. Але тут криється важливе застереження: законодавство ЄС у більшості випадків є «рамковим», воно встановлює лише загальні засади врегулювання суспільних відносин, натомість залишає можливість для країн діяти на власний розсуд залежно від тих традицій і тієї політики, яку провадить кожна окрема держава. А тому, аналізуючи досвід європейських країн щодо правового регулювання трудових відносин, можемо констатувати, що він досить сильно різниться. І в деяких випадках є як більш соціально спрямованим (наприклад, установлення строків попередження про звільнення залежно від кількості років, які працівник пропрацював у цього роботодавця), так і менш соціально спрямованим на захист працівника (наприклад, наявність норм про можливість негайного звільнення без попередження в законодавстві Німеччини або ж наявність норм про встановлення зменшеної оплати праці молодим працівникам, які не досягли 25 років, у відсотковому відношенні від оплати такої праці дорослому працівникові в законодавстві Франції).

Тісно пов'язане з попереднім питанням і питання можливостей третіх сторін щодо припинення трудових правовідносин. Науковці в наукових роботах дають різноманітні обґрунтування того, що такий феномен, як можливість інших осіб впливати на перебіг (зокрема припинення) трудових правовідносин, існує в урегульованні цього виду суспільних відносин. Це є така відмінна особливість трудових відносин. Оскільки за логікою, якщо сторони є вільні у своєму волевиявленні на встановлення трудових правовідносин і ніхто не може їх до цього примусити (в Україні заборонено примус до праці, в тому числі й до вступу в трудові відносини), то логічно було б припустити, що вони є вільними й у проведенні чи припиненні цих відносин. Але держава, керуючись необхідністю захисту працівників,

установлює для низки органів та осіб права, а в деяких випадках навіть обов'язок щодо висунення вимоги про припинення трудових правовідносин. Водночас варто розрізняти випадки, коли поставлена вимога про припинення трудових правовідносин може бути прийнята, але в роботодавця та працівника залишається можливість, урахувавши всі суб'єктивні й об'єктивні обставини, продовжувати трудові правовідносини (можливо, їх у певній частині змінивши), а також випадки, коли така вимога підлягає негайному виконанню.

Разом із тим, знову ж таки орієнтуючись на досвід розвинутих країн, наприклад, Польщі, В.Р. Шишлюк наводить як приклад норми, відповідно до яких «законодавство Польщі не передбачає право батьків, усиновителів, опікунів та піклувальників самостійно звертатись до роботодавця з вимогою про припинення трудового договору з неповнолітнім. Таке право може бути реалізоване винятково через компетентного інспектора праці, який надав дозвіл на укладення трудового договору з неповнолітнім» [5, с. 193–194]. На думку дослідниці, «даний підхід є цілком виправданим, оскільки дозволяє встановити доцільність припинення трудового договору з неповнолітнім на фаховому рівні, а не лише на підставі певних оціночних суджень осіб, які не є спеціалістами з питань, що підлягають вирішенню. Це дозволяє об'єктивно оцінити та підтвердити існування певних загроз правам та інтересам неповнолітнього або ж їх спростувати та уникнути безпідставного припинення трудового договору» [5, с. 195]. Але науковець не враховує, що підстави припинення трудових правовідносин в Україні та Польщі відрізняються, серед таких підстав у польському законодавстві не зазначено такої, як те, що продовження трудових відносин порушує законні інтереси неповнолітнього. Водночас В.Р. Шишлюк зазначає, що в разі порушення його інтересів доцільно залучати спеціалістів служби у справах дітей з метою фахової оцінки обставин, які дають підстави вимагати розірвання трудового договору, і всебічного врахування прав та інтересів неповнолітнього. Видається, що означена пропозиція має певне раціональне зерно, але вимагає додаткового аналізу, оскільки, з одного боку, ускладнює реалізацію права батьків на вимагання припинення трудових правовідносин і навіть може призвести до серйозних порушень прав і законних інтересів самих неповнолітніх (наприклад, якщо неповнолітній працівник зазнав моральних утисків від роботодавця й не наважується самостійно припинити з ним трудові правовідносини, але не хоче розголошувати факти утисків і роботи їх відомими іншим особам). Варто лише погодитися з дослідницею в тому, що батьків недоцільно позбавляти права розірвання трудового договору з неповнолітнім.

Висновки. До основних проблем теоретико-правового характеру в досліджуваній сфері ми зараховуємо: 1) відсутність єдиної узгодженої теоретичної систематизації підстав припи-

нення трудових правовідносин; 2) остаточно невизначений термінологічний апарат інституту припинення трудових правовідносин; 3) відсутність однозначної та узгодженої теоретичної розробки щодо значення трудового договору в установленні умов праці, яке впливає на припинення трудових правовідносин у разі зміни умов праці чи умов договору; 4) відсутність чіткої концепції можливостей сторін у разі припинення між ними трудових правовідносин, а також можливостей третіх осіб щодо вимоги припинення таких відносин.

Література:

1. Прудивус О.В. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2003. 226 с.
2. Лаврінченко О.В. Організаційно-правові підстави звільнення: їх зміст, умови застосування та місце в загальній класифікації підстав припинення трудового договору. *Право і безпека*. 2006. № 5 (3). С. 129–137.
3. 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.
4. Коваленко О.О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2015. 39 с.
5. Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Нац. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2017. 211 с.

Зеленський В. М. Теоретические проблемы прекращения трудовых правоотношений в Украине

Аннотация. Статья посвящена формулировке тех теоретических проблем относительно прекращения трудовых отношений, которые существуют сегодня в науке трудового права Украины. Осуществлен обзор значительного количества научных работ. Систематизированы научные разработки по указанному направлению.

Ключевые слова: прекращение, трудовые правоотношения, проблемы, теория, систематизация.

Zlensky V. Theoretical problems of terminating employer-employee relations in Ukraine

Summary. The article is devoted to formulation of problems existed in the science of employment law in Ukraine nowadays that are related to the termination of employer-employee relations. The review of a significant amount of scientific papers has been realized. The scientific findings in the mentioned area have been systematized.

Key words: termination, employer-employee relations, problems, theory, systematization.