

2. Довбиш К.К. Щодо захисту заробітної плати від несвоєчасної виплати та необґрунтованих відрахувань / К.К. Довбиш // Право та державне управління. – 2013. – № 1. – С. 27–31.
3. Копайгора І.І. Історично-правові підстави натуралізації заробітної плати // Право і безпека. – 2004. – № 3/2. – С. 146–149.
4. Довбиш К.К. До питання форм оплати праці за трудовим законодавством України / К.К. Довбиш // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 26. – С. 269–274.
5. Про захист заробітної плати: Конвенція МОП від 01 липня 1949 р. № 95 // Офіц. вісн. України. – 1995. – № 42. – Ст. 2662.
6. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

УДК 349.22

ВАРЕНИК О.С.

ПРОЦЕДУРНІ ПРАВОВІДНОСИНИ У СФЕРІ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

У статті досліджено поняття, сутність, особливості та значення процедурних правовідносин у сфері припинення трудового договору. Досліджено особливості та види суб'єктів, визначено специфіку об'єкта процедурних правовідносин, проаналізовано їх зміст і підстави виникнення.

Ключові слова: *процедурні правовідносини, трудовий договір, норми права.*

В статье исследовано понятие, сущность, особенности и значение процедурных правоотношений в сфере прекращения трудового договора. Исследованы особенности и виды субъектов, определена специфика объекта процедурных правоотношений, проанализированы их содержание и основания возникновения.

Ключевые слова: *процедурные правоотношения, трудовой договор, нормы права.*

In the article the concept, nature, characteristics and procedural legal value in termination. The features and types of entities, defined the specific object of legal procedure, analyzes their contents and grounds of.

Key words: *procedural legal relations, labor contract, norms of law.*

Вступ. Вирішення задач удосконалення трудового законодавства на сучасному етапі нерозривно пов'язане з пошуками оптимальних форм і способів реалізації матеріальних норм трудового права. Тому не випадково в науці все частіше звертається увага на вивчення процедурно-правового механізму, на виявлення перспектив його розвитку й оптимізацію конструкції.

Проблемам припинення трудового договору, правовідносинам у сфері припинення трудового договору присвячені праці вітчизняних і зарубіжних учених, таких, як Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, С.М. Глазко, К.М. Гусов, А.К. Довгань, І.В. Зуб, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, Т.М. Кириченко, Є.В. Краснов, Л.І. Лазор, С.М. Прилипко, П.Д. Пилипенко, Б.А. Римар, В.Г. Ротань, Я.В. Сімутіна, Б.С. Стичинський, Н.М. Хуторян, Ф.А. Цесарський, Г.І. Чанишева, О.О. Чумак, О.С. Щукін, О.М. Ярошенко й інші. Однак, незважаючи на значну кількість наукових праць, питання процедурних правовідносин у сфері припинення трудового договору майже не висвітлені.

Постановка завдання. Метою статті є визначення поняття процедурних правовідносин у сфері припинення договору, з'ясування їх основних ознак, змісту та складу.

Результати дослідження. Формою реалізації норм права є правовідносини. Правова норма й правовідносини співвідносяться як причина й наслідок. Є різні погляди на характер взаємозв'язку норми права й правовідносин. На думку більшості вчених, правовідношення є результатом впливу норм права на суспільні відносини (послідовність тут така: норма права – суспільні відносини – правовідносини). Згідно з іншою позицією, правовідносини – це засіб регулювання суспільних відносин (послідовність тут уже інша: норма права – правовідносини – суспільні відносини) [2].

Як правильно зазначають М.І. Іншин і В.І. Щербина, основною формою реалізації правових норм є правовідносини, через які здійснюється практичний перехід правової можливості (визначеної в правових нормах) у соціальну дійсність, у життя. Термін «реалізація» в юридичній науці розуміють як практичне здійснення, перетворення, запровадження чи втілення права в суспільну практику [15, с. 81].

Г.В. Хачатрян обґрунтовує, що специфіка предмета трудового права зумовлює особливості процедурних правовідносин. По-перше, ці правовідносини похідні від трудових і пов'язаних із ними матеріальних правовідносин. По-друге, вони належать до регулятивних правовідносин. По-третє, процедурні правовідносини виконують щодо матеріальних правовідносин галузі трудового права службову роль. У переважній своїй більшості процедурні правовідносини не існують поза трудовими. Однак, наприклад, процедурні правовідносини, що виникають у зв'язку з працевлаштуванням, усе ж такі певною мірою, хоча й тимчасово, залежать від трудових правовідносин. По-четверте, у реальному житті немає єдиного процедурного правовідношення, натомість наявне їх видове різноманіття [16, с. 9]. У той же час процедурні правовідносини є відносно самостійними, оскільки мають своїх суб'єктів, об'єкти, а також володіють специфічними, відмінними ознаками.

Суб'єктами процедурних правовідносин у сфері припинення трудового договору, як стверджує Л.М. Кельман, є учасники процедури звільнення працівників, які беруть участь у такій процедурі безпосередньо чи опосередковано. З огляду на це суб'єктів процедурних правовідносин у сфері припинення трудового договору, як і суб'єктів трудового права, можна поділити на дві групи: головні та другорядні [1, с. 236].

Головні – це такі суб'єкти, які відіграють у зазначених правовідносинах провідну роль і забезпечують їх реалізацію. Серед головних суб'єктів можна виокремити так звані обов'язкові суб'єкти та допоміжні. До обов'язкових процедурних суб'єктів належать роботодавці й працівники. Без їхньої участі трудові процедурні правовідносини з припинення трудового договору взагалі не виникають. Виділяючи головних допоміжних суб'єктів, нагадаємо, що припинення трудових правовідносин, як правило, може відбуватися за ініціативою тих осіб, які уклали договір, тобто працівника та роботодавця. Однак законодавство передбачає й такі випадки, коли трудові правовідносини можуть припинятися за ініціативою чи на вимогу інших осіб і органів, що не брали участь у їх виникненні. У науковій літературі з трудового права такі суб'єкти отримали назву «третіх осіб». Такими особами, як зазначає Б.А. Римар [12, с. 7], визнаються як державні, так і громадські органи. До державних органів, які мають право вимагати розірвання трудового договору, належать військові комісаріати, які здійснюють призов громадян на військову чи невійськову (альтернативну) службу (п. 3 ст. 36 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України)), судові органи загальної юрисдикції (п. 7 ст. 36 КЗпП України), службові особи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері праці. До громадських органів належать професійні спілки (ст. 45), товариські суди (п. 7 ст. 16 Положення про товариські суди) [6], виробничі бригади (ст. 252-6 КЗпП України). До зазначеної категорії суб'єктів, відповідно до ст. 199 КЗпП України, слід віднести також батьків, усиновителів і піклувальників неповнолітнього, а також державні органи та службових осіб, на яких покладений нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю. Кожна з третіх осіб, наполягаючи на припиненні трудових відносин, дбає не про власні інтереси, а забезпечує інтереси державні чи суспільні, обґрунтовуючи їх певною юридичною зацікавленістю (мотивацією), наявність якої і є підставою для висунення вимоги про розірвання трудового договору.

До допоміжних головних суб'єктів процедурних правовідносин у сфері припинення трудового договору належать також атестаційні комісії, медико-соціальні експертні комісії (далі – МСЕК), комісії з перевірки знань із питань охорони праці. Діяльність зазначених суб'єктів виникає в разі відповідної потреби. Так, п. 2 ст. 40 КЗпП України передбачає можливість звільнення

працівника у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника виконуваній роботі чи займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації чи стану здоров'я, які перешкоджають продовженню цієї роботи. Особливо широкі можливості для звільнення працівників у зв'язку з невідповідністю посаді, яку він займає, чи роботі, яку виконує, унаслідок недостатньої кваліфікації одержує власник під час проведення атестації. Атестації підлягає значне коло працівників. Наприклад, педагогічні працівники підлягають атестації відповідно до ст. 54 Закону України «Про освіту» [9], ст. 27 Закону України «Про загальну середню освіту» [8]. Лікарі підлягають атестації відповідно до Положення про порядок проведення атестації лікарів [5]. Атестація середнього медичного персоналу проводиться відповідно до Положення про атестацію середніх медичних працівників [7]. Закон «Про судову експертизу» передбачає атестацію судових експертів (ст. ст. 9–17 Закону) [10]. Атестація судових експертів проводиться відповідно до Положення про експертно-кваліфікаційні комісії й атестацію судових експертів [3] та ін.

Якщо працівник за результатами атестації визнаний таким, що не відповідає займаній посаді, власник має право його звільнити з додержанням встановленого порядку на підставі п. 2 ст. 40 КЗпП не пізніше двомісячного строку з дня атестації. Про невідповідність працівника може свідчити (і може бути підставою для розірвання трудового договору) висновок медико-соціальної експертної комісії [4], якщо працівника визнано інвалідом і йому рекомендована робота інша, ніж виконувана. Підставою для звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП є також медичний висновок про невідповідність виконуваній роботі за станом здоров'я працівника, зобов'язаного відповідно до законодавства проходити періодичні медичні огляди, тобто в цьому разі суб'єктом процесуальних відносин буде виступати відповідний медичний заклад, що надав такий висновок. Відповідний медичний заклад буде виступати суб'єктом процедурних відносин і в разі надання медичного висновку щодо нетверезого стану або наркотичного чи токсичного сп'яніння працівника (п. 7 ст. 40 КЗпП України). Законодавство про працю передбачає обов'язок працівників проходити навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці та пожежної безпеки. Якщо працівник не може одержати задовільну оцінку під час перевірки знань, він може бути звільнений за п. 2 ст. 40 Кодексу законів про працю. Такий висновок відповідає Типовому положенню про порядок проведення навчання й перевірки знань із питань охорони праці, що забороняє допуск до роботи осіб, які не пройшли перевірку знань із питань охорони праці (п. 3.17) [14]. Суб'єктом процедурного правовідношення з питань звільнення працівника за п. 2 ст. 40 КЗпП України в такому разі є комісія з перевірки знань із питань охорони праці (п. 3.10 Типового положення).

Другорядними суб'єктами трудових правовідносин можуть бути учасники, участь яких є тимчасовою. Такими суб'єктами можуть бути, наприклад, свідки, які беруть участь у складанні акту в разі появи працівника на роботі в нетверезому стані (п. 7 ст. 40 КЗпП України), особи, які заявили про вчинення працівником, що виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з виконанням такої роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП України).

Кожний із суб'єктів процедурних правовідносин у сфері припинення трудового договору, залежно від виконуваної ним функції, володіє процедурною правосуб'єктністю, яка дає йому можливість бути учасником процедурного правовідношення у зв'язку з реалізацією норми трудового права. Процедурна правосуб'єктність тут є складовою частиною загальної трудової правосуб'єктності й має спеціальний характер. Видається, що спеціальний характер полягає в тому, що реалізація такої правосуб'єктності відбувається виключно в процедурних правовідносинах, згідно з якими суб'єкт має право чи зобов'язаний здійснити визначені правовою процедурою дії.

Деяку специфіку має й об'єкт процедурних правовідносин у сфері припинення трудового договору. Тут, як зазначає Г.Я. Хачатрян [16, с. 10], необхідно врахувати, що процедурні правовідносини існують для досягнення найбільш оптимального варіанта задоволення певного інтересу суб'єктами матеріальних правовідносин. Саме тому об'єкт процедурних правовідносин зазвичай виступає у вигляді дії (наприклад, об'єктом процедурного правовідношення щодо припинення трудового договору з ініціативи працівника (ч. 1 ст. 38 КЗпП України) є дії суб'єктів стосовно розірвання трудового договору).

Суб'єктний склад процедурних правовідносин багато в чому визначає особливості їх змісту. В.М. Скобелкін стверджує, що сенс існування процедурних зв'язків полягає в регулюванні порядку реалізації прав і обов'язків матеріального характеру. Це можуть бути самостійні дії суб'єкта, що реалізує матеріальну правомочність (видання наказу), або спільні з іншими (наприклад, керівника організації та профкому), що узгоджуються з ними [13, с. 268]. Ураховуючи важливість вищезазначених положень, Л.М. Распутіна виділяє основні, доповнюючі й супутні узгоджувальні правовідносини [11, с. 152]. Змістом перших є право вимоги проведення проце-

дури узгодження й обов'язок брати участь у ній (наприклад, процедура звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи роботодавця вимагає згоди районної (міської) служби у справах дітей (ст. 198 КЗпП України)). До других належать усі відносини, які виникають між суб'єктами-узгоджувачами, що містять комплекс прав і обов'язків із підготовки та проведення процедури узгодження. Тут у якості прикладу можна навести процедурні норми щодо розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) (ст. 43 КЗпП України). До третьої групи входять такі пов'язані з підготовкою й проведенням узгодження відносини, учасниками яких будуть особи чи органи, які не є суб'єктами-узгоджувачами. Це можуть бути різні експерти, інші фахівці, які залучаються для надання будь-яких висновків (наприклад, МСЕК у разі застосування процедури звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП України).

Як зазначають провідні науковці, сталою в юридичній науці є думка про те, що підставами виникнення, зміни чи припинення правовідносин є юридичні факти. Перехід правових можливостей, що містяться в нормах трудового права, до правової дійсності, тобто суб'єктивних прав і юридичних обов'язків, що становлять зміст правовідносин у трудовому праві, відбувається через юридичні факти [15, с. 84]. Підставами виникнення процедурних правовідносин у сфері припинення трудового договору можуть бути як прості юридичні факти, так і складні фактичні склади.

Стосовно процедурних правовідносин Г.В. Хачатрян [16, с. 13] зауважує, що в більшості випадків підставами їх виникнення є правомірні дії чи волевиявлення. Тут необхідно підкреслити, що події також можуть виступати підставами їх виникнення. Наприклад, підставою виникнення процедурного правовідношення щодо звільнення працівника за п. 2 ст. 40 КЗпП України, юридичним фактом, підставою в юридичному фактичному складі буде факт відповідного стану здоров'я, який перешкоджає виконанню роботи. У якості таких фактів виступають також строки. Так, відповідно до ч. 1 ст. 38 КЗпП працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це роботодавця письмово за два тижні. Процедурні правовідносини з припинення трудового договору, як правило, виникають на підставі одностороннього волевиявлення правомочного чи зобов'язального суб'єкта (розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника (ст. 38 КЗпП України), розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (ст. 40 КЗпП України)). Однак є випадки, коли процедурні правовідносини з припинення трудового договору виникають на підставі двостороннього волевиявлення. Тоді відбувається спільне узгодження відповідної ініціативи (припинення трудового договору за угодою сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП України)).

У зв'язку зі складною системою процедурних правовідносин із припинення трудового договору в них не може бути єдиної підстави для виникнення таких правовідносин. Правовідносинам властиві життєві обставини, що виступають юридичними фактами, з якими пов'язують своє виникнення правові норми.

Висновки. Таким чином, процедурні правовідносини з припинення трудового договору являють собою юридичні зв'язки, що базуються на взаємодії матеріальних і процедурних норм і відповідних їм правових відносин, що регулюють діяльність роботодавця, його посадових осіб, працівників, їх представників і представників роботодавців щодо забезпечення трудових прав і охоронюваних законом інтересів, пов'язаних із застосуванням, використанням і виконанням матеріальних норм трудового права у сфері припинення трудового договору.

У зв'язку зі складною системою процедурних правовідносин із припинення трудового договору в них не може бути єдиної підстави для виникнення таких правовідносин. Будь-яким правовідносинам властиві життєві обставини, які виступають юридичними фактами, з якими правові норми пов'язують своє виникнення.

Чітка процедурна регламентація зазначених норм сприяє попередженню можливих розбіжностей між працівником і роботодавцем, є одним із профілактичних засобів, що попереджають виникнення трудових спорів, а також засобом запобігання порушень прав найманих працівників.

Список використаних джерел:

1. Кельман Л.М. Суб'єкти трудових правовідносин: проблемні питання / Л.М. Кельман // Право України. – 2011. – № 2. – С. 235–241.
2. Комаров С.А., Теория государства и права. Учебно-методическое пособие. Краткий учебник для вузов // С.А. Комаров А.В. Малько. – М. : Издательская группа

НОРМА-ИНФРА – М. 1999. – 448 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://rua.pp.ua/predposylki-vozniknoveniya-pravootnosheniy.html>.

3. Положення про експертно-кваліфікаційні комісії та атестацію судових експертів, затверджене Наказом Мініюсту України від 03.03.2015 р. № 301/5. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>.

4. Положення про медико-соціальну експертизу, затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 03.12.2007 р. № 1317. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1317-2009-%D0%BF>.

5. Положення про порядок проведення атестації лікарів, затверджене Наказом МОЗ України 19.12.1997 р. № 359 (у ред. наказу МОЗ України 02.10.2015 р. №650. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0176-16>.

6. Положення про товариські суди в Українській РСР, затверджене Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 23.03.1977 р. № 1852. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1852-09>.

7. Про атестацію молодших спеціалістів із медичною освітою : Наказ МОЗ України від 23.11.2007 р. № 742. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1368-07>.

8. Про загальну середню освіту : Закон України від 13.05.1999 р. (у ред. від 20.06.2016 р.). [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/651-14>.

9. Про освіту : Закон України від 23.05.1991 р. (у ред. від 19.02.2016 р.). [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>.

10. Про судову експертизу : Закон України від 25.02.1994 р. (зі змінами станом на 01.01.2017 р.). [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4038-12>.

11. Распутина Л.Н. Процедурные нормы и правоотношения в сфере правового регулирования труда : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Л.Н. Распутина. – Омск, 2002. – 183 с.

12. Римар Б.А. Розірвання трудового договору за ініціативою третіх осіб / Б.А. Римар // Науковий вісник Херсонського державного університету. Випуск 2. Том 2. – 2014. – С. 107.

13. Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих. Нормы и правоотношения / В.Н. Скобелкин. – М. : Юрид. лит. – 1982. – 167 с.

14. Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затверджене Наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 р. №15. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0231-05>.

15. Іншин М.І. Трудове право України : [підручник] / М.І. Іншин, В.І. Щербина. – Харків : Діа плюс, 2014. – 500 с.

16. Хачатрян Г.В. Процедурные правоотношения в трудовом праве : автореферат дис. ... кандидата юридических наук : 12.00.05 / Г.В. Хачатрян. – Москва, 1992. – С. 10.