

**ТРУДОВЕ ПРАВО;
ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

УДК 349.2

БАБЕНКО Е.В.

**ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН
З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ**

В статті розкриваються об'єктивні причини для припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця. За основу взято поділ підстав припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця на три види: дисциплінарний проступок, суб'єктивні та об'єктивні причини. Зауважено на недоліках чинного законодавства щодо чіткого визначення поняття «посадова особа»

Ключові слова: припинення трудових правовідносин, об'єктивні причини, корупція, посадова особа, призов, мобілізація, поновлення на роботі.

В статье раскрываются объективные причины прекращения трудовых правоотношений по инициативе работодателя. За основу взято разделение оснований прекращения трудовых правоотношений по инициативе работодателя на три вида: дисциплинарный проступок, субъективные и объективные причины. Замечено на недостатках действующего законодательства относительно четкого определения понятия «должностное лицо»

Ключевые слова: прекращение трудового правоотношения, объективные причины, коррупция, должностное лицо, призыв, мобилизация, возобновление на работе.

The article discloses the objective reasons for terminating the employer-employee relations at the employer's initiative. As a basis the division of reasons for terminating the employer-employee relations at the employer's initiative is used, which provides their separation into three types: disciplinary misconduct, objective and subjective causes. The disadvantages of the current legislation regarding the clear definition of the term "official" have been emphasized

Key words: terminating the employer-employee relations, objective reasons, corruption, an official, appeal, mobilization, reinstatement at work.

Актуальність теми. Слід відзначити важливість питання про підстави припинення трудових правовідносин із ініціативи роботодавця, оскільки в сучасних умовах в Україні цей момент є надзвичайно актуальним через нестабільність економіки, що своїм наслідком має логічне бажання роботодавців зекономити шляхом припинення трудових правовідносин із найманими працівниками. Разом із тим означене припинення повинно відбуватися із дотриманням ряду умов та у певному визначеному порядку. Особливо ж необхідно підкреслити вичерпність підстав для припинення трудових правовідносин із ініціативи роботодавця. Отже, варто констатувати, що норми, спрямовані на регулювання припинення такого зв'язку між сторонами трудового договору, займають важливе місце серед інших, внаслідок чого, актуалізується питання дослідження, зокрема, підстав розірвання такої двосторонньої угоди.

Відтак, метою даного дослідження є теоретичне узагальнення щодо підстав припинення трудових правовідносин із ініціативи роботодавця, зокрема, щодо тих підстав, які можливо об'єднати у групу під назвою «об'єктивні причини». Для досягнення поставленої мети передбачається проаналізувати відповідні норми трудового законодавства; здійснити огляд наукових підходів щодо спірних моментів врегулювання означених підстав.

Слід одразу ж відзначити, що проблематика підстав припинення трудових правовідносин, як і в цілому процесу, порядку, умов, взагалі правового регулювання припинення трудових правовідносин в Україні, не є новою для української науки трудового права. Їй вже неодноразово приділяли увагу в своїх наукових роботах М.І. Іншин, О.М. Ярошенко, С.М. Прилишко, В.І. Щербина, О.В. Вишновецька та інші досвідчені науковці, а І.А. Іоннікова, С.М. Глазко, О.В. Прудивус, С.В. Селезень, В.Р. Шишлюк розглядали відповідні аспекти піднятої проблем на рівні дисертаційних досліджень. Водночас, не применшуючи дійсно важливого внеску вказаних дослідників у її вирішення, все ж маємо констатувати, що відносно багатьох моментів вчені ще не досягли однозначності, і це відповідно зумовлює подальший пошук оптимальних варіантів ефективного правового регулювання припинення трудових правовідносин із ініціативи роботодавця, що в свою чергу обумовлює необхідність наукових розвідок в означеному напрямку.

Виклад основного матеріалу. У теорії трудового права поняття “припинення” та “розірвання” трудового договору співвідносяться як загальне та видове. Наприклад, В. С. Венедіктов визначає припинення трудового договору в якості родового поняття, що охоплює усі підстави розірвання трудового правовідношення: як за ініціативою працівника, власника чи уповноваженого ним органу, третіх осіб, так і у зв’язку з вибуттям працівника зі спискового складу підприємства, у зв’язку з його смертю [1. с.65]. При цьому, В. В. Жернаков дотримується схожої позиції, адже під припиненням трудового договору розуміє “закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю” [2. с.237]. Тобто, з огляду на вищенаведені дефініції, можна дійти висновку, що припинення трудового договору охоплює, у тому числі, розірвання такої угоди з ініціативи роботодавця. Наведена позиція науковців безпосередньо узгоджується з положеннями Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП). Зокрема, ст. 36 КЗпП регламентує підстави припинення трудового договору, включаючи до них розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (статті 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45) [3].

Під розірванням трудового договору слід розуміти припинення трудового договору за одностороннім волевиявленням працівника, роботодавця або на вимогу третіх осіб, які не є стороною трудового договору [4, с. 84]. Підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця регламентовані ст.ст. 40 і 41 КЗпП. Необхідність їх розмежування обумовлюється специфікою трудового права, яке характеризується відповідною диференціацією. По суті, це означає, що зміст ст. 40 КЗпП поширюється на всі категорії працівників, незалежно від їх статусу, тоді як в основу звільнення за підставами, передбаченими ст. 41 КЗпП, покладено особливості трудової функції (професії, спеціальності, кваліфікації або посади) останнього. Отже, відповідно до законодавства про працю, підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця поділяються на основні та додаткові.

При цьому, необхідно звернути увагу, що додаткові підстави розірвання трудового договору не замінюють основних, а лише їх доповнюють. Фактично, для категорії осіб, яких може бути звільнено за відповідними пунктами (частинами) ст. 41 КЗпП, не виключається можливість розірвання з ними трудового договору за наявності необхідних передумов, що передбачені ст. 40 КЗпП.

Підстави припинення трудового договору являють собою такі життєві обставини, що мають юридичне значення (юридичні факти) і за наявності яких законодавство допускає припинення трудового договору [5, с. 165]. Виходячи із загальних положень теорії права, необхідно зазначити, що юридичні факти поділяються на дії, тобто ті життєві обставини, що залежать від волі суб’єктів правовідносин та події, які не обумовлюються їх волевиявленням. З урахуванням цього, а також виходячи зі змісту ст.ст. 40 і 41 КЗпП, слід дійти висновку, що такими підставами для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця виступають:

1. Дисциплінарний проступок (п. 3, п. 4, п. 7, п. 8 ст. 40, а також п. 1 ст. 41 КЗпП);
2. Об’єктивні причини, тобто ті життєві обставини, що не залежать від волевиявлення сторін трудового договору (п. 1, п. 6, п. 10 ст. 40 КЗпП, п. 4, п. 5 ст. 41 КЗпП);
3. Суб’єктивні причини, що перебувають у причинному зв’язку з волею працівника (п. 2, п. 5, п. 11 ст. 40 КЗпП та п. 1-1, п. 2, п. 3, ч. 2 ст. 41 КЗпП).

Досліджуючи об’єктивні причини, що становлять базис для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, варто зауважити, що їх наявність не залежить від волі сторін трудового правовідношення, оскільки обумовлюється відповідними зовнішніми чинниками. Так, згідно зі п. 6 ст. 40 КЗпП підставою розірвання трудового договору виступає поновлення на роботі

працівника, який раніше виконував цю роботу [3]. Необхідно наголосити, що в такому випадку ініціатива роботодавця на припинення трудового договору, зазвичай, відсутня, оскільки його дії на звільнення працівника зумовлюються необхідністю виконання рішення суду, яке може бути здійснено у примусовому порядку на підставі Закону України «Про виконавче провадження». Однак, аспект волевиявлення власника або уповноваженого ним органу, при цьому, все ж має місце, оскільки, доки немає наказу про звільнення, працівник продовжує перебувати з ним у трудових правовідносинах [6, с. 177].

Водночас, як зазначає О. О. Дума, регламентація такої підстави розірвання трудового договору як поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника становить конституційну гарантію судового захисту права на працю [7, с. 7].

Відповідно до п. 10 ст. 40 КЗпП підставою розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу є призов або мобілізація власника - фізичної особи під час особливого періоду [3]. Варто зауважити, що задля розуміння змісту даної підстави, слід звернутися до інших нормативно-правових актів, якими безпосередньо визначаються основні поняття. Зокрема, відповідно до ст. 1 Закону України «Про оборону України», особливий період - період, що настає з моменту оголошення рішення про мобілізацію (крім цільової) або доведення його до виконавців стосовно прихованої мобілізації чи з моменту введення воєнного стану в Україні або в окремих її місцевостях та охоплює час мобілізації, воєнний час і частково відбудовний період після закінчення воєнних дій [8]. Окрім цього, згідно з рекомендаціями Міністерства соціальної політики України, викладеними у Листі від 18.03.2015 р., зазначено, що у разі мобілізації власника - фізичної особи свої обов'язки з проведення розрахунку з працівником та видачі йому трудової книжки він повинен виконати протягом місяця після своєї демобілізації без застосування санкцій і штрафів; обов'язки роботодавця завчасно попереджати працівника або необхідність здійснювати інші заходи для подальшого його звільнення по цій підставі законодавство про працю не містить [9].

Додатковою підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, наявність якої не обумовлюється волею сторін, виступає перебування всупереч вимогам Закону України "Про запобігання корупції" у прямому підпорядкуванні у близької особи [3]. Дана норма має бланкетний характер, внаслідок чого постає обґрунтована необхідність звернення до окресленого нормативно-правового акту з метою визначення певної категорії осіб, на яких поширюється сфера дії такого положення. Так, ст. 27 Закону України «Про запобігання корупції» визначає, що не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням поноважень близьким їм особам суб'єкти, зазначені у підпунктах "а", "в"- "з" пункту 1 частини першої статті 3 цього Закону [10]. При цьому, сутність понять «пряме підпорядкування» та «близькі особи» також визначена у зазначеному нормативно-правовому акті.

Виходячи зі змісту означених положень, можна стверджувати, що праця родичів, які перебувають у безпосередньому підпорядкуванні один з одним, в абсолютній більшості випадків призводить до конфлікту інтересів, який, з урахуванням вимог антикорупційного законодавства, на сьогодні підлягає активній мінімізації та протидії.

Окрім цього, другою підставою, що виступає в якості додаткової, для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є припинення повноважень посадових осіб (п. 5 ст. 41 КЗпП). Варто наголосити, що сутність поняття «посадова особа» викликає дискусії у науці трудового права, у зв'язку з тим, що чинне законодавство про працю не передбачає визначення його змісту. Більше того, термін «посадова особа» вживається у низці нормативно-правових актів, якими трактується по-різному, з урахуванням особливостей сфери застосування. Наприклад, відповідно до ч. 2 ст. 89 Господарського кодексу України [11], а також ст. 2 Закону України «Про акціонерні товариства» [12] під посадовими особами розуміються керівники господарських товариств. Проте, при застосуванні розглядуваної підстави звільнення, необхідним стає встановлення приналежності даного працівника до категорії посадових осіб; інакше, може йти мова про незаконність звільнення власником або уповноваженим ним органом такої особи.

У зв'язку з цим, доцільно погодитися з В. О. Забудським, який наголошує, що така колізія має бути вирішена саме на користь «вузького тлумачення» означеного поняття шляхом внесення відповідних уточнень до КЗпП або формування певної судової практики [13]. Дана позиція науковця видається обґрунтованою, оскільки відсутність чіткої законодавчої регламентації категорії працівників, до яких може бути застосовано п. 5 ст. 41 КЗпП, порушує принцип правової визначеності як органічної складової принципу верховенства права.

Тобто, виходячи з вищеведеного, необхідно дійти висновку, що об'єктивні причини, які покладаються в основу розірвання трудового договору між працівником та роботодавцем,

залежать від зовнішніх факторів, внаслідок чого перебувають поза свідомістю та волею сторін трудового правовідношення. Юридичними фактами, які становлять передумову розірвання трудового договору, зазвичай, виступають правоскасовувальні події. Натомість, що ж стосується підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку зі вчиненням працівником дисциплінарного проступку, то необхідно зважати на те, що звільнення за розглядуваними підставами має провадитися з дотриманням строків та порядку, визначених ст.ст. 148, 149 КЗпП, а також з урахуванням наявності тих фактичних даних, що безпосередньо підтверджують обставини вчинення особою порушення трудової дисципліни.

Висновки. Можна стверджувати, що диференціюючи підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на загальні та додаткові, законодавець, фактично, підкреслив важливість функціонального призначення окремих категорій працівників порівняно з іншими. Водночас, своєрідною юридичною гарантією реалізації права на працю виступає регламентація вичерпного переліку підстав припинення трудових правовідносин з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, оскільки у такому випадку мова не може йти про необмежені дискреційні повноваження роботодавця при вирішенні питання про звільнення особи з роботи.

Список використаних джерел:

1. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины / В.С. Венедиктов. Х.: Консум, 2004. 304 с.
2. Трудове право: [підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / [В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.] ; за ред. В.В. Жернакова. Х.: Право, 2012. 496 с.
3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322- VIII. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/>
4. Шишлюк В. Припинення трудового договору: поняття та відмінності від суміжних понять / В. Шишлюк // Підприємництво, господарство і право. 2016. № 1. С. 80-84. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pgip_2016_1_15.
5. Венедіктов С. В. Юридичний факт, як підстава виникнення трудового правовідношення: історія розвитку, визначення, класифікація / С. В. Венедіктов // Форум права. 2012. № 1. С. 158-165.
6. Дума О. О. Звільнення працівника у зв'язку з поновленням на роботі особи, яка раніше виконувала цю роботу / О. О. Дума // Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2014. С. 175-177
7. Дума О. О. Гарантії працівникам, які підлягають звільненню з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, котрий раніше виконував цю роботу / О. О. Дума // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер: Юриспруденція. 2015. №17. С. 7-10
8. Про оборону України: Закон України від 06.12.1991 №1932-XII. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/>
9. Лист Міністерства соціальної політики України від 18.03.2015 р. N 69/06/186-15. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.profiwins.com.ua/uk/letters-and-orders/ministry-of-labor-and-social-policy/5574-69.html>
10. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/>
11. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/>
12. Про акціонерні товариства: Закон України від 17.09.2008 № 514-VI. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/>
13. Забудський В. Припинення повноважень посадових осіб та посилення їх відповідальності за шкоду, завдану підприємств / В. Забудський // Кадровик України. 2014. № 7.