

УДК 349.2

Ю.А. ДЖЕПА, Харківський національний університет внутрішніх справ

ОСОБЛИВОСТІ ГАРАНТІЙ ЗАХИСТУ ПРАВ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА ПРИ ПРИПИНЕННІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Ключові слова: особливості гарантій, захист прав суб'єктів, трудове право, трудові правовідносини

Метою проведення дослідження є з'ясування в загальному вигляді, які саме особливості притаманні встановленню гарантій прав суб'єктів трудового права при припиненні трудових правовідносин. Задля досягнення поставленої мети нами планується визначити різницю між підставами припинення трудового договору та підставами припинення трудових правовідносин; вивчити перелік підстав припинення трудового договору, встановлений КЗпП, та перелік підстав припинення трудових правовідносин, встановлених Проектом Трудового кодексу; встановити різницю між підставами та умовами припинення трудових правовідносин. На основі дослідженого - зробити відповідні висновки щодо особливостей гарантій захисту прав суб'єктів трудового права при припиненні трудових правовідносин.

У науковій літературі досить часто вчені пов'язують припинення трудових правовідносин із припиненням, розірванням трудового договору. Це є значною помилкою та ніяким чином не може бути обґрунтовано. В залежності від того, як сприймається в науці співвідношення припинення трудових правовідносин та припинення трудового договору залежить визначення моменту припинення трудових правовідносин, що, в свою чергу, впливає на здійснення та захист прав та інтересів працівників. Питання захисту прав працівників сьогодні набуває особли-

вої актуальності в зв'язку із інтенсивним розвитком приватного підприємництва із використанням найманих працівників, права яких все частіше порушуються. Оскільки менталітет українських працівників характеризується здебільшого відсутністю схильності шукати справедливості та відновлення порушених прав при припиненні трудових правовідносин через суд, ми вважаємо за необхідне вдосконалювати теоретичні, а звідси й практичні (шляхом внесення відповідних змін до законодавства) аспекти піднятого питання. З огляду на вище вказане, дослідження з даної тематики є не тільки актуальним, але й однозначно необхідним. При цьому новизна нашої роботи полягає у визначенні тих особливостей, що притаманні гарантуванню захисту прав суб'єктів трудового права при припиненні трудових правовідносин.

Дійсно зміст трудового правовідношення визначається трудовим договором, а також, внаслідок укладення трудового договору, нормами трудового законодавства, колективним договором і соціально-партнерськими угодами. Однак, трудове правовідношення і трудовий договір - дві взаємозв'язані, але не ідентичні правові категорії. Змістом трудового правовідношення є всі трудові права і обов'язки його суб'єктів в даному правовому зв'язку, а змістом трудового договору - його умови. Таким чином, припинення трудових правовідносин та припинення трудового договору - це дві правові категорії, які співвідносяться як ціле та частка. Припинення трудового договору є лише однією з підстав припинення трудових правовідносин. Розглянемо детально підстави та умови припинення трудових правовідносин.

По-перше, слід розрізнити між собою підстави та умови. Так, підстави - ті юридичні акти, за наявності яких трудові правовідносини вважаються припиненими. Умови - сукупність таких обставин, за наявності яких трудові правовідносини можуть бути припинені.

В загальному вигляді умови припинення

трудових правовідносин можна розділити на припинення трудових правовідносин на підставі розірвання трудового договору та припинення трудових правовідносин за інших підстав. Різниця у даних двох видах умов полягає в тому, що саме передує припиненню трудових правовідносин. Так, у першому випадку спочатку виникають юридичні факти, вони тягнуть за собою розірвання трудового договору, а потім відбувається припинення трудових правовідносин. Наприклад, працівник в зв'язку зі зміною умов праці вирішив припинити працювати на даному підприємстві. Він подає заяву про звільнення, яка у випадку задоволення, є підставою для розірвання трудового договору. Розірвання трудового договору тягне припинення трудових правовідносин. Отже, юридичною підставою припинення трудових правовідносин є задоволення заява працівника про звільнення. Умова припинення трудових правовідносин – розірвання трудового договору за ініціативою працівника.

У другому випадку спочатку настають юридичні факти, які спричиняють припинення трудових правовідносин, а потім відбувається розірвання трудового договору. Наприклад, у випадку, коли працівник помирає, то, безперечно, трудові правовідносини припиняються. Однак, тут спочатку йде юридичний факт смерті працівника та припинення трудових правовідносин, а, внаслідок цього, і припинення трудового договору. Умовою припинення трудових правовідносин є факт смерті працівника. Юридичною підставою для припинення трудових правовідносин є акт реєстрації смерті працівника. Третій розділ Правил реєстрації актів цивільного стану в Україні зазначає, що реєстрація смерті провадиться в органах реєстрації актів цивільного стану за останнім місцем проживання померлого, за місцем настання смерті чи виявлення трупа, або за місцем поховання осіб чи за повідомленням адміністрації лікувального закладу, де сталася смерть. Підставою для реєстрації смерті є: лікарське свідоцтво про

смерть (форми № 106/о-95) або фельдшерська довідка про смерть (форми № 106-1/о-95), видані лікувальним закладом, рішення суду про встановлення факту смерті чи оголошення громадянина померлим, а також повідомлення з місць позбавлення волі, надіслане разом з лікарським свідоцтвом про смерть [1]. Заява про реєстрацію смерті повинна бути зроблена не пізніше трьох діб з дня смерті чи виявлення трупа.

Згідно із пунктом 4.3 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, у разі смерті працівника трудова книжка видається на руки його найближчим родичам під розписку або надсилається поштою на їх вимогу. У трудовій книжці померлого працівника у розділі «Відомості про роботу» у графі 3 записується: «Роботу припинено у зв'язку зі смертю», далі – заповнюється графа 4 – зазначаються дата і номер наказу (розпорядження). Цей запис засвідчується у встановленому порядку [2]. Відповідно до цього наказу і припиняється трудовий договір.

Також в обов'язковому порядку припиняються трудові відносини на підставі постанови суду про направлення на примусове лікування до лікувально-трудоного профілакторію, а також на підставі набрання законної сили вироку суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи. В обов'язковому порядку припиняються трудові відносини з керівником підприємства, яке визнано боржником-банкрутом господарським судом.

Безумовно, припинення трудових правовідносин на підставі розірвання трудового договору є найбільш поширеним. З огляду на це вважаємо за доцільне привести перелік підстав припинення трудового договору.

Так, діючий КЗпП в статті 36 надає перелік підстав припинення трудового договору: 1) угода сторін; 2) закінчення строку дії трудового договору, який був укладений на визначений строк, встановлений за погодженням сторін, або який був укладений на час

виконання певної роботи, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення; 3) призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу; 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу; 5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду; 6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці; 7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи; 8) підстави, передбачені контрактом; 9) у випадку направлення працівника за постановою суду до лікувально-трудоного профілакторію (ст.37) [3].

Проект Трудового кодексу приділяє значно більше уваги питанню припинення трудового договору і, тим паче, припиненню трудових правовідносин. Так, глава 5 має назву «Припинення трудових відносин» та містить загальні положення про припинення трудових відносин та визначає загальні підстави припинення трудових відносин: 1) згода сторін; 2) розірвання трудового договору за ініціативою працівника; 3) розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця; 4) незалежні від волі сторін підстави [4].

Також Кодекс встановлює, що законами можуть бути передбачені додаткові підстави припинення трудових відносин за ініціативою роботодавця з окремими категоріями працівників або за певних умов.

Під підставами, які не залежать від волі

сторін, Кодекс розуміє:

- припинення трудових відносин у зв'язку з призовом або вступом працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу;

- розірвання трудового договору у зв'язку з набранням законної сили рішенням суду, яке виключає можливість продовження роботи;

- розірвання трудового договору з неповнолітнім працівником на вимогу його батьків або осіб, що їх замінюють (органів);

- припинення трудових відносин у разі смерті роботодавця-фізичної особи;

- припинення трудових відносин у разі смерті працівника;

- припинення трудових відносин у разі порушення правил прийняття на роботу;

- припинення трудових відносин на підставі настання надзвичайних обставин.

Як бачимо, проект Трудового кодексу є значно прогресивнішим та таким, що відповідає тенденціям та принципам трудового права, об'єктивно відображаючи сучасні суспільні відносини, що виникають з приводу використання праці.

При припиненні трудових правовідносин, безумовно, кожна із сторін зацікавлена у закріпленні дієвих гарантій їх правомірного припинення. Також кожній із сторін мають бути надані певні гарантії подальшого забезпечення прав та реалізації права на працю. А у випадку, якщо припинення трудових правовідносин відбулося із певними порушеннями, то державою має бути забезпечене право на захист прав сторін трудових правовідносин. В такій ситуації питання гарантування прав при припиненні трудових правовідносин набуває дещо іншого смислу.

По-перше, на наш погляд, гарантуванню підлягає три блоки прав. Перший блок – гарантування правомірного припинення трудових правовідносин. До цього блоку входять правомірні підстави припинення трудових правовідносин. Ці підстави мають стосуватися як працівників, так і роботодавців. Окрім цього, в зв'язку із тим, що пра-

вом вимагати припинення трудового договору, а також трудових правовідносин наділені відповідні органи, які не є сторонами трудових правовідносин, потребує визначення кола таких органів та їхніх повноважень. Це обумовлюється необхідністю виключення можливості припинення трудових правовідносин на вимогу, органів, які цього права не мають. Тобто виключається можливість неправомірного припинення трудових відносин. В даному блоці мають бути враховані нарівні із забезпеченням інтересів роботодавців усі можливі пільги, які встановлені для відповідних категорій працівників, при припиненні трудових правовідносин.

Другий блок полягає у гарантуванні забезпечення права на працю після припинення трудових правовідносин, він стосується лише працівників. Так, державою має бути гарантовано можливість поновлення, продовження або виникнення нових трудових правовідносин. При цьому, мають бути враховані всі особливості, притаманні певним категоріям працівників: жінкам, які мають дітей; особам, які тимчасово втратили працездатність; особам, які вийшли із місць позбавлення волі; тощо.

Третій блок – гарантування прав на захист та відновлення порушених прав. Цей блок стосується як працівників, так і роботодавців. Держава має гарантувати своїм громадянам не тільки реалізацію, але й охорону, захист їхніх прав. Так, Конституцією встановлено, що звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина безпосередньо на підставі Конституції України гарантується (стаття 8) [5], а право на працю – конституційне право. Отже, відповідно до Конституції, право на працю може бути захищене в суді. Також в статті 43 зазначається, що громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Діючий КЗпП також містить норми, де передбачає судовий захист прав. Наприклад, відмова у прийнятті на роботу і професійне навчання на виробництві особам, направле-

ним в рахунок броні, може бути оскаржена ними до суду. Також трудові спори вирішуються судами у передбачених законом випадках. Проаналізувавши норми КЗпП та проекту Трудового кодексу, можна зробити висновок, що проект містить значно більше норм, що гарантують захист прав суб'єктів трудових правовідносин, а також підстав, за наявності яких дані суб'єкти можуть звернутися до суду.

Таким чином, гарантування прав при припиненні трудових правовідносин є досить складним, поетапним процесом. Тим більше, має свої особливості в залежності від суб'єкта трудових правовідносин, права якого повинні бути забезпечені. При цьому важливо дотримуватися балансу дотримання прав працівників та, в умовах ринкової економіки, забезпечення інтересів і прав роботодавців. Важливо розуміти значущість впливу міжнародно-правових норм на гарантування прав працівників при припиненні трудових правовідносин. Для цього необхідне їхнє вивчення щодо конкретно кожного виду суб'єкта трудових правовідносин. Також питання гарантій прав при припиненні трудових правовідносин потребує дослідження співвідношення норм чинного трудового законодавства, а також проекту Трудового кодексу, з міжнародно-правовими нормами в цій сфері.

Отже, гарантуванню прав суб'єктів трудових правовідносин при їх припиненні притаманні певні особливості. Так, першою особливістю захисту прав при припиненні трудових правовідносин є те, що гарантуванню в таких випадках підлягає три блоки прав. Друга особливість полягає в залежності комплексу гарантій від суб'єкта трудових правовідносин, права якого повинні бути забезпечені. Третьою особливістю є необхідність гармонізації національного законодавства із міжнародно-правовими нормами, особливо це стосується в частині правового регулювання припинення трудових правовідносин та забезпеченні прав суб'єктів. Все це в умовах реформування

трудового законодавства набуває гострого характеру та надзвичайної актуальності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Наказ Міністерства юстиції України «Про внесення змін та доповнень до Правил реєстрації актів цивільного стану в Україні» від 18.11.2003 р., № 140/5 // Офіційний вісник України. –2003. –№ 48. –Ст.2538.

2. Наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства

соціального захисту населення України «Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників» № 58 від 29.07.1993 р.

3. Кодекс законів про працю України // ВВР УРСР. –1971. –№ 50. –Ст.375

4. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]. –Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>.

5. Конституція України 1996 року // ВВР України. –1996. –№ 30. –Ст.141.

Джепа Ю.А. Особливості гарантій захисту прав суб'єктів трудового права при припиненні трудових правовідносин // Форум права. -2008. -№ 2. –С.90-94 [Електронний ресурс]. –Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-2/08djarptp.pdf>

Досліджені особливості гарантування прав суб'єктів трудового права при припиненні трудових правовідносин. З'ясована різниця між підставами припинення трудового договору та підставами припинення трудових правовідносин, проводиться розмежування понять «підстави» та «умови» припинення трудових правовідносин.

Джепа Ю.А. Особенности гарантий защиты прав субъектов трудового права при прекращении трудовых правоотношений

Исследованы особенности гарантирования прав субъектов трудового права при прекращении трудовых правоотношений. Выяснена разность между основаниями прекращения трудового договора и основаниями прекращения трудовых правоотношений, проводится разграничение понятий «основания» и «условия» прекращения трудовых правоотношений.

Dzhepa JU.A. Feature of guarantees of protection for rights of subjects in the labor right at the termination labor legal relationship

Features of warranting of rights of subjects of the labor right are investigated at the termination labor legal relationship. The difference between the bases of the termination of the labor contract and the bases of the termination labor legal relationship is found out, delimitation of concepts of «basis» and «condition» of the termination labor legal relationship will be carried out.