

Пиж Н. Ж., здобувач Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля

Класифікація підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

Стаття присвячена засадам класифікації підстав розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця, спробі їх чіткого формулювання, що сприяє удосконаленню захисту трудових прав працівників в умовах переходу до ринкової економіки

Ключові слова: розірвання трудового договору, класифікація, регламентація підстав припинення дії трудового договору.

Стаття посвящена принципам классификации оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, попытке их четкой формулировки, что способствует совершенствованию защиты трудовых прав работников в условиях перехода к рыночной экономике

Ключевые слова: расторжение трудового договора, классификация, регламентация оснований прекращения действия трудового договора.

The article is devoted to the principles of the classification grounds of termination of the labor contract by the employer, an attempt to clear their formulation that helps to improve the protection of labor rights in the transition to a market economy

Keywords: termination of labor contract, classification, regulation of the grounds of termination of the labor contract.

Актуальність теми. Вітчизняне трудове законодавство має напрям на забезпечення правових гарантій у процесі реалізації громадянами права на працю та його гідний захист, зокрема й від незаконного звільнення, а також для спонукання до якісної і продуктивної праці. Чітке формулювання підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та проведення їх ґрунтовної класифікації значно підвищує захист трудових прав працівників в умовах переходу до ринкової економіки.

Вкрай важливо спробувати створити, з використанням існуючого досвіду та думок науковців, найбільш повну, детальну, багаторівневу класифікацію, що охопить по можливості якнайбільше коло нині існуючих видів (груп) підстав припинення трудового договору, зокрема й підстав розірвання з ініціативи роботодавця. Вироблення чіткої системи надасть можливість виявити та детально проаналізувати всю низку підстав припинення трудового договору; визначити коло суспільних відносин у цій галузі, які залишились за межами дії правових норм, проте потребують правової регламентації; відповідно узагальнити теоретичні знання з метою виявлення прогалин, що в подальшому мають стати об'єктами наукових розробок та досліджень; зробити аналіз чинного законодавства про працю, систематизувати його й надати конкретні пропозиції щодо його удосконалення; в цілому поліпшити рівень сучасної системи трудового права як правової галузі, правової науки та навчальної дисципліни; а також зробити реальні кроки в напрямку підвищення правової освіти населення з метою сприяння реалізації гарантованого Конституцією права громадян на працю.

Стан наукового дослідження. Питання стосовно підстав розірвання трудового договору, зокрема й з ініціативи роботодавця, свого часу були предметом досліджень М.Г. Александрова, А.П. Александрової, П.В. Анісімова, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, Л.Я. Гінцбурга, Г.С. Гончарової, В.Я. Гоца, В.В. Жернакова, П.І. Жигалкіна,

І.В. Зуба, С.О. Іванова, І.Я. Кисельова, Р.І. Кондратьєва, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиця, О.А. Лукашевої, М.В.Лушнікової, М.І. Іншина, А.Р. Мацюка, Ю.П. Орловського, П.Д. Пилипенка, С.М.Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, П.М. Рабіновича, В.Г. Ротаня, А.Г. Седишева, В.Н. Скобелкіна, О.В. Смирнова, Б.С. Стичинського, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, Т.Б. Шубіної, О.М. Ярошенка та деяких інших вчених. Проте як в науковій літературі, так і у чинному законодавстві й досі відсутня загальновизнана думка щодо розуміння значення загальних засад класифікації підстав розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця, що визначає актуальність обраної тематики наукового пошуку та визначає її мету.

Виклад основного матеріалу. На наш погляд, існуючі у науці класифікації підстав припинення трудового договору, що розроблені фахівцями ще за радянських часів, не відповідають повною мірою сучасним вимогам. Оскільки, вони не охоплюють усієї сукупності нині існуючих підстав. Водночас, деякі з класифікацій, їх критерії можуть бути використані у якості підґрунтя при розробці та дослідженні сучасних систем, що є, у свою чергу, природним проявом динаміки трудових відносин. Так, у науковій та навчально-методичній літературі можна зустріти різноманітні системи класифікацій підстав припинення трудового договору. Зокрема, на думку А. Зайкіна, підстави припинення трудового договору (контракту) можуть бути класифіковані за такою ознакою: «хто є ініціатором (хто проявляє волю) припинення договору». За цим критерієм професор поділяє підстави припинення на чотири групи, а саме: припинення трудового договору (контракту) за сумісною ініціативою (обопільним волевиявленням) його сторін; розірвання трудового договору (контракту) з ініціативи працівника; розірвання трудового договору (контракту) з ініціативи роботодавця (адміністрації); припинення трудового договору внаслідок актів (з ініціативи) органів, які не є стороною трудового договору [1, с.186; 2, с.224-225]. Іншої думки дотримуються К. Гусов та В. Толкунова, коли зазначають, що всі підстави припинення трудового договору можуть бути класифіковані за трьома основними ознаками:

1) за суб'єктами, на яких вони розповсюджуються підстави поділяються на: загальні, що розповсюджуються на всіх працівників, і додаткові, що застосовуються тільки до окремих, прямо передбачених у законі, категорій працівників;

2) за юридичними фактами підстави поділяються на дії та події;

3) за вольовим фактором, ініціативою звільнення автори розрізняють: звільнення з ініціативи працівника, за ініціативою адміністрації та за ініціативою третіх осіб, які не є стороною трудового договору. При цьому до «подій», на думку вчених, відноситься: закінчення строку договору або закінчення виконуваної роботи, ліквідація організації у зв'язку з її банкрутством, а решта інших, передбачених законом підстав, в своїй основі мають дії. Автори звертають також увагу на те, що смерть працівника – це подія, але як підставу звільнення КЗпП її не передбачає, оскільки мертвого не можна звільнити. Його просто відраховують зі списків працівників, хоча окреме спеціальне законодавство називає його серед підстав припинення трудового договору [3, с.222-223; 4, с. 92-93]. Водночас, Ю. Орловський вказує, що трудовий договір припиняється за різними підставами. Перші з них застосовуються за ініціативою адміністрації, другі – за ініціативою працівника, треті – за ініціативою третіх осіб, четверті – за підставами, які не відносяться до жодної з перших трьох груп. Вагома частка, на думку вченого, різних груп підстав припинення трудового договору у загальній системі підстав звільнення неоднакова. Найбільш поширеними підставами розірвання трудового договору, на його думку, є звільнення з ініціативи працівника та з ініціативи роботодавця, а тому саме вони й

потребують детального розгляду. Решта підстав припинення трудового договору можуть бути викладені, схарактеризовані більш стисло [5, с.120-121]. О. Гирич вважає, що класифікація підстав припинення трудового договору має значно простіший вигляд. Так, автор зауважує, що підставами припинення трудового договору можуть бути певні події (наприклад, смерть працівника) або «юридичні факти — обставини, що викликають правові наслідки припинення трудового договору» [6, с.97]. О. Смирнов зазначає, що підстави припинення трудового договору (контракту) можуть бути класифіковані насамперед залежно від того, хто є ініціатором припинення трудового договору. За цим критерієм учений класифікує підстави припинення на чотири основні групи: припинення трудового договору (контракту) за обопільною ініціативою його сторін; припинення трудового договору з ініціативи працівника; припинення трудового договору з ініціативи роботодавця; припинення трудового договору за ініціативою відповідних органів, які не є стороною трудового договору. З огляду на це автор додатково виділяє серед підстав, що відносяться до першої групи, дві субгрупи підстав припинення трудового договору (контракту): згода сторін про припинення трудового договору; закінчення строку трудового договору, якщо він був укладений на певний термін або часу виконання певної роботи. Остання підстава, на думку професора, «діє не автоматично». Трудовий договір (контракт) припиняється за цією підставою або за ініціативою працівника чи за ініціативою роботодавця, якщо після закінчення терміну трудового договору (контракту) або часу виконання відповідної роботи трудові відносини фактично продовжуються і жодна зі сторін не вимагає його припинення, то трудовий договір вважається подовженим на невизначений строк [7, с.196-197]. Класифікація підстав припинення трудового договору, на думку Н.Б. Болотіної і Г.І. Чанишевої, залежить від двох головних критеріїв: виду юридичного факту, що є причиною припинення; волевиявлення яких саме суб'єктів спричинило припинення трудового договору. За першим класифікаційним критерієм дослідники пропонують розрізнати припинення трудового договору у зв'язку з певними подіями: закінчення строку трудового договору; смерть працівника. Відповідно до другого — у зв'язку з певними юридичними діями: взаємне волевиявлення сторін трудового договору; ініціатива найманого працівника; ініціатива власника або уповноваженого ним органу (роботодавця); ініціатива третіх осіб, які не є стороною трудового договору (контракту); порушення правил прийому на роботу [8, с.222-224].

Зосереджуючи свою наукову увагу на необхідності створення чи вдосконалення різних існуючих систем класифікацій підстав припинення договору за тими чи іншими критеріями, ми, по суті, говоримо про окремі частини однієї комплексної (складної) багаторівневої класифікації, яка охоплює та систематизує, впорядковує всю існуючу на конкретний момент сукупність підстав припинення усіх різновидів (форм) трудового договору. Вважаємо, що найбільш вдалою із наведених вище класифікацій є система, котра ґрунтується на двох основних видових критеріях класифікації підстав припинення трудового договору: за суб'єктами, на яких вони розповсюджуються та видами юридичних фактів. Складна структура такої системи зумовлена характером співвідношення підстав припинення трудового договору як між їх видовими групами, так і всередині таких груп. Це співвідношення, на нашу думку, в одному випадку, має кореляційний, в інших — субординаційний чи взагалі змішаний характер системного взаємозв'язку. Наприклад, поділ на групи, класифікують всіх підстав припинення трудового договору за суб'єктами, на яких вони розповсюджуються, і юридичними фактами — ми не можемо ставити на один рівень, порівнювати з класифікацією підстав припинення в межах окремих видових груп, наприклад, виокремлення видової групи підстав за вольовим критерієм. Адже

очевидно, що перша класифікація є більш загальною, «первинною» (умовно визначимо її як класифікацію першого рівня) відносно другої класифікації (класифікації другого рівня), що деталізує та поглиблює видові групи першої класифікації взагалі або окремі її складові частини. У свою чергу, класифікація другого рівня або її окрема компонента, складова — видова група може аналогічним чином деталізуватись за різними критеріями або ознаками аж до тих пір, доки не буде досягнута поставлена мета конкретного дослідження. Отже, підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця поділяються на загальні та додаткові [9, с. 250].

Основні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця передбачені в статті 40 КЗпП України. У п. 1 цієї статті зазначено, що такими підставами є зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідація, реорганізація (банкрутство) або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників. Поняття «зміни в організації виробництва і праці» були внесені до п. 1 ст. 40 КЗпП України Законом УРСР від 20 березня 1991 року «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході до ринкової економіки» [10, Ст. 267]. Проте законодавець чітко не визначив правову сутність цього терміну, а лише вказав на окремі його аспекти: ліквідація, реорганізація, банкрутство, перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників.

А тому, вкрай важливо наголосити на необхідності визначення на законодавчому рівні правової сутності терміну «зміни в організації виробництва і праці», оскільки законодавець до сих пір це так і не зробив, а лише обмежився вказівкою окремих його аспектів, хоча єдиними підставами для застосування п. 1 ст. 40 КЗпП України є саме ліквідація, скорочення чисельності або штату працівників. Також доцільно надати працівнику, щодо якого проводилась атестація, право на оскарження висновку атестаційної комісії у судовому порядку чи до іншого органу, який компетентний захищати трудові права працівників, та, водночас, заборонити роботодавцю його звільняти з роботи до прийняття відповідного рішення вказаними правозахисними органами. Крім цього, доцільно встановити в новому Трудовому кодексі України обов'язок роботодавця попередити працівника про звільнення за результатами атестації не пізніше як за один місяць. На протязі цього терміну працівник повинен мати право не менше одного разу на тиждень шукати собі нову роботу, та обов'язково із збереженням середнього заробітку на цей час. Якщо попереднє виконання обов'язків за трудовим договором не вимагало укладення з працівником договору про матеріальну відповідальність, то роботодавець, зобов'язаний попередити працівника про необхідність його укладення за два місяці, у відповідності до ч. 3 ст. 32 КЗпП України, що також необхідно обов'язково встановити у новому ТК України. По закінченні встановленого терміну, в разі незгоди працівника укласти договір про повну матеріальну відповідальність, трудовий договір може бути припинений на підставі відмови працівника від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці за п. 6 ст. 36 КЗпП України.

Висновок. Таким чином, можемо підсумувати, що роботодавець зацікавлений у поліпшенні ефективності праці, підвищенні її продуктивності, залученні до роботи висококваліфікованих фахівців, одержанні максимально можливих прибутків, а працівник, у свою чергу, зацікавлений гідно реалізувати конституційне право на працю, часно одержувати відповідну винагороду та працювати у безпечних і нормальних умовах праці. Чітка законодавча регламентація підстав та порядку припинення дії трудового договору з ініціативи роботодавця слугуватиме підґрунтям для забезпечення захисту трудових прав громадян України від свавілля окремих роботодавців.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Российское трудовое право. Учебник для вузов. Отв. редактор— Заслуженный юрист РСФСР, доктор юрид. наук, заведующий кафедрой трудового права юридического факультета МГУ, профессор А.Д. Зайкин. — М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА М, 1998. — 480с.
2. Советское трудовое право / Под ред. А.Д. Зайкина.— М.: Юрид. лит., 1979.— 476с.
3. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. 2-е изд., доп., испр.— М.: Юристъ, 1997.— 496с.
4. Толкунова В.Н. Трудовое право: Конспект лекций.— М.: Белые альвы, 1998.— 240с.
5. Трудовое право России. Учебник для вузов / Отв. ред. д.юр.н. проф. Р.З. Лившиц и д.юр.н., проф.Ю.П. Орловский.— М.: Издательская группа ИНФРА•М-НОРМА, 1998.— 467с.
6. Гирич О. Трудове право: Курс лекцій: Для студентів юрид. вузів та факультетів.— К.: Вілбор, 1999.— 208с.
7. Трудовое право. Учебник. Издание второе, переработанное и дополненное. Ответственный редактор— Засл. деятель науки РСФСР, д.юр.н., проф.. О.В. Смирнов.— М.: «Проспект», 1998.— 496с.
8. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної та Г.І. Чанишевої.— К.: Тов-во «Знання», КОО, 2000.— 564с.
9. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. —Х: Консул, 1998. — 480с.
10. Багинин В.А., Сальников В.П. Философия права. Краткий словарь. — СПб.: Юридический центр Пресс, 2000. — 672с.

УДК 349.2

Лукаш С.С., д.ю.н., доцент,
начальник Сумської філії ХНУВС

Особливості правового регулювання праці надомних працівників

У статті проаналізовано правове регулювання праці надомних працівників за чинним трудовим законодавством України, охарактеризовано сучасний правовий стан надомників.

Ключові слова: надомні працівники, правове регулювання, трудовий договір.

В статье проанализировано правовое регулирование надомных работников по действующему трудовому законодательству Украины, охарактеризовано современное правовое положение надомников.

Ключевые слова: надомные работники, правовое регулирование, трудовой договор.

The article explores the legal regulation of labor-house employees under current labor laws of Ukraine, describes the current legal status of homeworkers.

Key words: home-based workers, the legal regulation of the employment contract.

Актуальність теми. Згідно Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [1]. Проте не кожний громадянин може кожного дня