

УДК 349.2

Іншин М. І., завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення КНУ ім. Т. Шевченка, д.ю.н. професор, член-кореспондент НАПрН України, Заслужений юрист України

Припинення трудових відносин із різними категоріями працівників

Стаття присвячена визначенню повноцінності та всеосяжності проекту ТК України щодо врегулювання питання припинення трудових відносин. Як приклад аналізується особливості припинення трудових відносин із надомниками, домашніми працівниками, спортсменами. Робиться висновок про необхідність вдосконалення проекту ТК України.

Ключові слова: припинення, трудові відносини, проект ТК, надомники, домашні працівники, спортсмени.

Статья посвящена определению полноценности проекта ТК Украины относительно урегулирования вопроса прекращения трудовых отношений. Как пример, анализируются особенности прекращения трудовых отношений с надомниками, домашними работниками, спортсменами. Делается вывод о необходимости совершенствования проекта ТК Украины.

Ключевые слова: прекращение, трудовые отношения, проект ТК, надомники, домашние работники, спортсмены.

The article is devoted to defining the usefulness and comprehensiveness of the LC project of Ukraine to settle the question of termination of labor relations. As an example, analyzes the features of the termination of employment of homeworkers, domestic workers, athletes. The conclusion about the need to improve project TC Ukraine.

Keywords: termination, labor relations, project LC, out-worker, home workers, athletes.

Актуальність піднятої тематики підтверджується необхідністю приведення українського законодавства, в тому числі і трудового, до європейських стандартів, а тому необхідністю з'ясування чи в достатній мірі враховує проект ТК України сучасні тенденції в особливостях праці та, зокрема, в особливостях припинення трудових відносин. Для прикладу взято особливості припинення трудових відносин із надомниками, домашніми працівниками та спортсменами – і на підставі відповідного аналізу цих особливостей і положень проекту передбачається зробити висновки з піднятого питання.

Метою даного дослідження є визначення повноцінності та всеосяжності проекту ТК України щодо врегулювання питання припинення трудових відносин із працівниками.

Виклад основного матеріалу. Проектом ТК України в ч. 1 ст. 92 виділяються такі підстави припинення трудових відносин: закінчення строку трудового договору, згода сторін, розірвання трудового договору за ініціативою працівника, розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця, рішення вищого органу управління або наглядової ради роботодавця про припинення повноважень (відклікання) голови і членів наглядової ради та/або виконавчого органу, а також будь-яких інших працівників, якщо їх призначення (обрання) та звільнення (відклікання) належить до компетенції вищого органу управління або наглядової ради відповідно до установчих документів роботодавця; незалежні від волі сторін підстави [1]. В науці трудового права всі види підстав припинення трудових відносин договору поділяють умовно на 4 групи залежно від волі сторін: (а) взаємна воля сторін (сюди вченій відніс і закінчення строку дії трудового договору, адже тут воля сторін співпала); (б) за волею працівника (за його

власним бажанням); (в) за волею роботодавця; (г) за волею третіх осіб. Також існує й інший критерій класифікації «за суб'єктами» - тоді підстави поділяються на «загальні» та «додаткові» (спеціальні) [2, с. 132, 133]. Ч. 2 ст. 92 вказує : «Законами можуть бути передбачені додаткові підстави для припинення трудових відносин за ініціативою роботодавця з окремими категоріями працівників або за певних умов»[1]. Отже, в нашому дослідженні приділимо увагу саме змісту ч. 2 ст. 92 Проекту.

О. С. Прощина, досліджуючи особливості правового регулювання надомників, в одній зі своїх наукових робіт доводить, що «всупереч пануючій в спеціальній юридичній літературі думці, що надомників не можливо звільнити за всіма існуючими загальними правилами трудового права, така думка у більшості випадків є хибною. Основними доводами вчених, які вважають інакше, є існування таких обставин, як прогул та здійснення за місцем роботи розкрадання майна роботодавця, які на практиці можна застосувати у тому разі, наприклад, коли надомник: 1) працює відповідно до фактичного режиму робочого часу; 2) підмінив деталі в механізмах, наданих йому роботодавцем для роботи. Разом із тим, існують і особливі (так звані «додаткові») підстави припинення трудових відносин. Специфічними підставами розрівняння трудового договору між роботодавцем та надомником є: 1) зміна житлово-побутових умов працівника, яке зумовлює фактичну неможливість продовження працівником виконання своїх обов'язків на дому; 2) неодноразове порушення працівником своїх обов'язків з надання роботодавцю достовірних відомостей про використання ним свого робочого часу [3, с. 174-175].

М. В. Писарева в своєму дисертаційному дослідженні доходить таких висновків щодо припинення трудових відносин із професійними спортсменами: «Припинення контрактів із професійними спортсменами здійснюється на підставі загальних норм трудового законодавства: переважно застосовуються закінчення строку дії контракту, угода сторін та додаткові підстави, визначені контрактом. Однак, із прийняттям ТК України в існуючій редакції правове регулювання припинення трудового договору із професійним спортсменом матиме ряд недоліків в силу трансформації інституту контракту в строковий трудовий договір. Дослідниця вказує на те, що російський законодавець пішов шляхом законодавчого закріплення найбільш вживаних підстав для припинення трудових договорів із професійними спортсменами. Так, в ст. 348.11 ТК додатковими підставами визнано: (1) спортивна дискваліфікація на строк шести та більше місяців; (2) використання спортсменом, у тому числі однократне, допінгових засобів та (або) методів, що було встановлено під час проведення допінгового контролю в порядку, встановленому у відповідності з федеральним законом. М. В. Писарева пише про те, що задля уникнення порушення прав спортсменів та забезпечення врахування специфіки їхньої трудової діяльності слід вдосконалити процедуру припинення строкових трудових договорів, прямо закріпити за професійним спортсменом право на дострокове припинення трудового договору, а також законодавчо закріпити найбільш застосовувані на практиці додаткові підстави припинення контрактів із професійними спортсменами – дискваліфікація строком більше 6 місяців та вжиття, в тому числі однократне, допінгу, встановлене в передбаченому законом порядку» [4, с. 15]. слід особливо звернути увагу на таку підставу як дискваліфікація, оскільки М. В. Писарева виявила цікаву неузгодженість між чинним КЗпП та спеціальним законом в сфері спорту – Зконом України «Про фізичну культуру і спорт».

Так, вчена відмічає, що ч. 12 ст. 37 Закону України «Про фізичну культуру і спорт» дискваліфікацію встановлено як підставу для припинення трудових відносин із професійним спортсменом: «спортсмен - член національних збірних команд України у

разі його дискваліфікації (відсторонення) від участі у спортивних заходах, зокрема за порушення правил спортивних змагань та/або положення (регламенту) про спортивні змагання, норм, визначених міжнародними та всеукраїнськими спортивними федераціями, а також за використання заборонених у спорті засобів (допінгу), одночасно виключається центральним органом виконавчої влади, що реалізовує державну політику у сфері фізичної культури та спорту, з національної збірної команди та штатної команди національних збірних команд України». Однак дослідниця справедливо підіймає таке питання: яка нормативна підстава в цьому випадку застосовується до спортсмена при розірванні з ним трудового договору, оскільки таких підстав, які б окреслювали означену ситуацію, в КЗпП не передбачено? Далі вона припускає, що вочевидь така підстава має бути прописана в контракті задля того, щоб звільнення спортсмена було здійснено із дотриманням установленого порядку. У разі відсутності такої підстави в контракті спортсмена можуть «примусити» звільнитися за власним бажанням чи за угодою сторін. Наявна прогалина: у спеціальному законі міститься додаткова підстава припинення трудового договору, яка не передбачена трудовим законодавством. До того ж, указана підстава передбачена лише для спортсменів, які є членами національних збірних команд, хоча відомо, що вона використовується і при припиненні трудових договорів із спортсменами комерційного спорту. Для її усунення конструктивним М. В. Писарєва вважає крок до законодавчого закріплення дискваліфікації як підстави для припинення трудового договору (контракту) у трудовому законодавстві в окремій главі, де б визначалися особливості правового регулювання трудової діяльності окремих категорій працівників, зокрема, професійних спортсменів. Вона наводить як можливий варіант вирішення й застосування ч. 4 ст. 104 «інші підстави розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця з окремими категоріями працівників можуть бути передбачені спеціальними законами» [5, с. 148-149], що знову ж таки відсилає нас до ч. 2 ст. 92 Проекту.

Однак, виникає питання: якщо в нині чинному трудовому законодавстві не передбачено такої можливості спеціальних законів встановлювати додаткові підстави для припинення трудових відносин, зокрема, ч. 1 ст. 40 КЗпП вказується «Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках» і надається вичерпний перелік таких випадків, а також ст. 41 КЗпП чітко окреслює додаткові підстави припинення трудового договору [6], і при цьому Законом України «Про фізичну культуру і спорт» встановлено окрему, не передбачену КЗпП, підставу для звільнення, то яка ж ситуація буде спостерігатися тоді, коли буде прийнято Проект, який узаконює таку можливість спеціальних законів?

Мова тут йде про те, що, якщо при жорсткому імперативному підході радянських часів, який дістався нам у спадок в чинному Кодексі, спостерігаються такі колізії, то що ж буде при встановленні додаткових підстав для розірвання трудових договорів спеціальними законами? Яким чином будуть забезпечені права працівників окремих категорій, стосовно яких будуть діяти такі спеціальні закони із додатковими підставами? Чинним Проектом не передбачено ніякого механізму узгодження норм Проекту із такими спеціальними законами в частині визначення додаткових підстав. Слід приділити увагу цьому питанню, оскільки тенденція, яку простежуємо в Проекті, свідчить про більш пом'якшений підхід до обмеження прав роботодавців.

Так, І. Ю. Філіп пише таке: «на даний час чинне трудове законодавство обмежує права

роботодавців при розірванні трудового договору за його ініціативою більшою мірою, ніж передбачено проектом Трудового кодексу України. Такий висновок ґрунтуються на аналізі його положень та дає підстави вважати, що проект встановлює більше підстав для розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця, серед яких передбачене право роботодавця звільнити працівників за наявності умов економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру, тобто не лише у разі змін в організації виробництва і праці, ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, а й при злитті, приєднанні, поділу, виділенні, перетворенні, перепрофілюванні юридичної особи – роботодавця, що тягне за собою скорочення чисельності або штату працівників хоча на даний час неприпустиме скорочення чисельності або штату працівників у зв'язку з приєднанням, поділом, виділенням, перетворенням, перепрофілюванням підприємства. Зменшується перелік осіб, яким надається переважне право на залишення на роботі у разі скорочення. Так, не застосовується переважне право до працівників, які навчаються у вищих і середніх спеціальних училищах закладах без відриву від виробництва, а перевага надається особам, які навчаються за направленням роботодавця чи підвищують кваліфікацію без відриву від виробництва. Проектом виключено також учасників бойових дій, інвалідів війни та осіб, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»; авторів винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій; особи з числа депортованих з України, протягом п'яти років, з часу повернення на постійне місце проживання до України; працівників з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, – протягом двох років з дня звільнення їх зі служби» Викладене дає підстави стверджувати, що проект Трудового кодексу України значно скасовує обмеження прав роботодавців при розірванні трудового договору, встановлені чинним трудовим законодавством та надає більше прав при скороченні чисельності або штату працівників, що, як наслідок, потягне за собою збільшення безробіття і зниження рівня життя [7, с. 119-120].

Враховуючи означену тенденцію, об'єктивно не слід забувати, що особливості припинення трудових відносин все ж існують і вимагають їхнього врегулювання. Так, на додаток до вище викладених прикладів, можна навести і висновок, зроблений А. Я. Бартків щодо врегулювання припинення трудового договору із домашніми працівниками та фізичною особою, у якої вони працюють. Так, вченый пише, що «розірвання трудового договору (звільнення працівника), який був укладений на невизначений строк, а також строкового трудового договору до закінчення строку його чинності відбувається в таких випадках: 1) відсутність потреби у продовженні використання найманої праці для приватного обслуговування роботодавця-фізичної особи чи членів його сім'ї; 2) виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи; 3) систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або позадоговірним зобов'язанням, якщо до працівника раніше застосувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення; 4) прогул; 5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні; 6) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; 7) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна

власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу. У випадку припинення правовідносин між працівником та роботодавцем-фізичною особою законодавством потрібно передбачити можливість роботодавця розірвати трудовий договір без пояснення причин, оскільки, підставами для розірвання правовідносин з такими працівниками можуть бути, зокрема, недбале поводження з майном роботодавця або членів його сім'ї, поширення відомостей, що ганьблять честь і гідність роботодавця, його сім'ї, тощо. [8, с. 89-90].

Висновок. Отже, підсумовуючи все вище викладене, слід зробити такі висновки:

1. Об'єктивно існують особливості припинення трудових договорів із різними категоріями працівників і ці особливості потребують обов'язкового правового регулювання.
2. Проект ТК України передбачає можливість спеціальних законів встановлювати додаткові підстави для припинення трудових відносин із окремими категоріями працівників.
3. Задля уникнення порушення прав працівників внаслідок встановлення додаткових підстав припинення трудових відносин спеціальними законами слід законодавчу передбачити мінімальні вимоги до таких додаткових підстав, як наприклад: обґрунтованість, відповідність міжнародним стандартам в сфері праці, а також обов'язково має бути законодавчо встановлений перелік тих категорій працівників, яким можуть встановлюватися додаткові підстави припинення трудових відносин. Тому пропонуємо ч. 2 ст. 92 проекту ТК України викласти в такій редакції: «Законами можуть бути передбачені додаткові обґрунтовані підстави для припинення трудових відносин за ініціативою роботодавця, які мають відповідати міжнародним стандартам в сфері праці, з окремими, визначеними в законодавчому порядку, категоріями працівників або за певних умов».

ЛІТЕРАТУРА:

1. Проект ТК України від 22.04.2013 Електрон.ресурс. Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746
2. Васильев С.В. Особенности трудового договора профессиональных спортсменов и рассмотрение споров в области профессионального спорта: дис. канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / С.В. Васильев ; Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова. - М., 2006. - 218 с.
3. Процина О. С. Правове регулювання припинення та розірвання трудових правовідносин з надомними працівниками / О. С. Процина // Європейські перспективи - № 2, 4.2. - 2012. - С. 170-175.
4. Писарєва М. В. Правове регулювання трудової діяльності спортсменів: автореф. к.ю.н.: 12.00.05 / Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля. – Луганськ, 2014. - 20 с.
5. Писарєва М. В. Правове регулювання трудової діяльності спортсменів: дис. к.ю.н.: 12.00.05 / Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля. – Луганськ, 2014. - 210 с.
6. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – №50 (Додаток). – Ст. 375.
7. Філіпп І. Ю. Обмеження прав працівників: критерії та способи / Філіпп І. Ю. // Форум права. - 2011. - № 3. - С. 818-823.
8. Бартків А. Я. Правове регулювання праці працівників, що працюють у фізичних осіб за трудовим договором: дис. к.юн.: 12.00.05. / Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля. – Луганськ, 2012. - 195 с.