

**С.В. Черноп'ятов**

викладач

*(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)*

УДК 349.2

## **ПРАВОВА ПРИРОДА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ ТРЕТІХ ОСІБ**

Запропоновано уточнення традиційного переліку випадків розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб. Визначено правову природу розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб як заходу правового примусу.

***Ключові слова:** розірвання трудового договору, правовий примус, заходи примусу, запобіжні заходи*

Предлагается уточнение традиционного перечня случаев расторжения трудового договора по инициативе третьих лиц. Определяется правовая природа расторжения трудового договора по инициативе третьих лиц как меры правового принуждения.

***Ключевые слова:** расторжение трудового договора, правовое принуждение, меры принуждения, предупредительные меры*

Author proposes a certain adjustment of the dismissal on third parties' initiative list. A legal character of the dismissal on third parties' initiative is defined to be a kind of legal coercion measure. It is ascertained that dismissal on third parties' initiative in major has enough features to refer it to preventive measures.

***Keywords:** dismissal, legal coercion, measures of legal coercion, preventive measures.*

**Постановка проблеми.** Трудовому праву України притаманний інститут розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб, що об'єктивований у низці норм Кодексу законів про працю України [5] (далі – КЗпП України). При цьому розвиток трудового законодавства України, передусім кодифікаційні роботи з розробки проекту Трудового кодексу України, характеризується наступністю в цьому питанні.

Важливість розглядуваного інституту трудового права зумовлена тим, що він виконує низку значущих функцій. Надаючи третім особам право вимагати припинення трудового договору, законодавець має на меті різні цілі [11, с. 125]. Як зазначає О. Яковлєв [15, с. 102], це, по-перше, додатковий захист соціально-економічних прав та інтересів працюючих, охорона їхньої праці; по-друге, врахування інтересів і прав трудових колективів і держави. Треті особи, вимагаючи припинення трудового договору, не переслідують власних інтересів, а забезпечують державний чи суспільний інтерес [11, с. 125].

**Метою** цієї статті є визначення правової природи розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб шляхом вирішення питання про

належність такого розірвання трудового договору до заходів примусу та визначення їх місця в неоднорідній системі примусових заходів.

**Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми.** Інституту розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб присвячено дисертаційне дослідження О.А. Яковлева [16]. Крім того, правові питання розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб (в контексті дослідження юридичних фактів як підстав припинення трудових правовідносин) досліджуються Л.М. Русаль [11].

Не применшуючи значення наукових розробок зазначених вчених, маємо зазначити, що не всі актуальні питання – передусім теоретичного характеру – інституту розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб набули свого вирішення. Відкритим, зокрема, залишається питання правової природи цього різновиду розірвання трудового договору. Нам видається можливим здійснити спробу її з'ясування шляхом аналізу цього виду розірвання трудового договору в контексті теорії правового примусу.

Питання правового примусу в трудовому праві досліджували, зокрема, такі автори, як І.М. Ваганов, Т.М. Лежнёва, П.Р. Стависький, Л.А. Сироватська, Н.М. Хуторян, Н.П. Шайхутдінова, В.І. Щербина та ін.

**Виклад основного матеріалу.** До випадків розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб відносять такі: 1) розірвання трудового договору на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (ст. 45 КЗпП України); 2) розірвання трудового договору з неповнолітнім на вимогу його батьків або інших осіб (ст. 199 КЗпП України); 3) розірвання трудового договору із членом бригади на вимогу колективу бригади (ст. 252-6 КЗпП України); 4) розірвання трудового договору у випадку призову або вступу працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (п. 3 ст. 36 КЗпП України); 5) розірвання трудового договору у випадку 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 (п. 7 ст. 36 КЗпП України) [17]. Одразу слід зазначити, що останні два випадки КЗпП України відносять не до розірвання, а до припинення трудового договору.

Як уже зазначалося, ініціювання третіми особами розірвання трудового договору має бути обґрунтовано метою забезпечення державного або суспільного інтересу, а в деяких випадках – інтересу працівника або колективу працівників. У зв'язку із цим нам видається правильним надати роботодавцеві право звільняти або не звільняти осіб, які призиваються або вступають на військову службу, направляються на альтернативну (невійськову) службу, на власний розсуд. Це обумовлене тим, що саме по собі перебування у трудових відноси-

нах не перешкоджає виконанню обов'язків громадянина щодо військової служби, а тому не зачіпає державних та суспільних інтересів. На практиці ж можуть траплятися випадки, коли роботодавець з тих чи інших причин не бажає припинення трудового договору з таким працівником. Оскільки збереження трудових відносин із працівником, який фактично не виконуватиме досить тривалий час своїх трудових обов'язків, пов'язано із певними матеріальними втратами, зазначене право розсуду слід надати лише підприємствам, установам, організаціям приватної форми власності, а також фізичним особам і фізичним особам-підприємцям. Можливо надати це право і суб'єктам державної форми власності, але із обумовленням реалізації такого права лише за згодою органів, до сфери управління яких входить відповідне підприємство, установа, організація, вищестоящих органів тощо. Крім того, варто встановити, що у випадку, коли роботодавець не звільнив працівника за п. 3 ст. 36 КЗпП України, він не має права притягувати працівника до дисциплінарної відповідальності за невиконання трудових обов'язків, зумовлене перебуванням на службі.

Ще один варіант гармонізації трудових відносин та відносин щодо виконання громадянами військової служби може бути вироблений в результаті розробки інституту призупинення трудового договору, однак це вже виходить за межі предмету нашого дослідження.

Крім того, слід зазначити, що жоден із органів публічної влади не наділений правом вимагати звільнення за п. 3 ст. 36 КЗпП України. Роль третіх осіб у припиненні трудових відносин тут зводиться лише до прийняття рішення стосовно призову (направлення) на службу.

Виходячи із викладеного, вважаємо, що звільнення за п. 3 ст. 36 КЗпП України не відноситься до випадків припинення трудового договору з ініціативи третіх осіб.

Звільнення за п. 7 ст. 36 КЗпП України має на меті забезпечення виконання кримінального покарання. Таким чином, треті особи мають право вимагати розірвання трудового договору лише в тому випадку, коли перебування у трудових відносинах суперечить суті призначеного покарання.

У п. 7 ст. 36 КЗпП України йдеться про позбавлення волі та інші покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи. До таких «інших покарань» можна віднести можна віднести: 1) позбавлення військового, спеціального звання, рангу, чину або кваліфікаційного класу; 2) позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю; 3) арешт; 4) обмеження волі; 5) позбавлення волі на певний строк; 6) довічне позбавлення волі. Усі ці покарання унеможливають продовження роботи, однак не всі суперечать суті покарання, не всі унеможливають або перешкоджають виконанню покарання. На нашу думку, якщо збереження трудових відносин не перешкоджає виконанню покарання, треті особи не мають права ви-

моги щодо їх припинення. У такому випадку питання припинення трудового договору слід врегулювати за моделлю, запропонованою вище для звільнення за п. 3 ст. 36 КЗпП України.

На нашу думку, збереження трудових відносин несумісне лише з одним кримінальним покаранням – позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю.

Відповідно до ч. 1 ст. 31 Кримінально-виконавчого кодексу України [7] кримінально-виконавча інспекція при виконанні покарання у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю контролює додержання вимог вироку суду засудженим, власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом за місцем роботи засудженого.

Власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган за місцем роботи засудженого зобов'язаний не пізніше трьох днів після одержання копії вироку суду звільнити засудженого з посади, яку він займає, або від того виду професійної діяльності, права на яку він позбавлений, внести до трудової книжки засудженого запис про те, на якій підставі, на який строк і які посади він позбавлений права обіймати або яким видом професійної діяльності він позбавлений права займатися, та повідомити кримінально-виконавчу інспекцію про виконання вимог вироку (ст. 32 Кримінально-виконавчого кодексу України).

У разі невиконання власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом вироку суду щодо особи, позбавленої права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, кримінально-виконавча інспекція надсилає матеріали прокуророві для вирішення питання про притягнення винних осіб до відповідальності згідно із законом (ч. 1 ст. 31 Кримінально-виконавчого кодексу України).

Аналогічні положення містяться в Інструкції про порядок виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, та здійснення контролю щодо осіб, засуджених до таких покарань [10] (пункти 1.3, 2.2, 2.13, 5).

Однак для випадків виконання інших покарань законодавство не передбачає право відповідних державних органів вимагати розірвання трудового договору.

Таким чином, до випадків розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб, на нашу думку, слід відносити: 1) розірвання трудового договору на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (ст. 45 КЗпП України); 2) розірвання трудового договору з неповнолітнім на вимогу його батьків або інших осіб (ст. 199 КЗпП України); 3) розірвання трудового договору із членом бригади на вимогу колективу бригади (ст. 252-б КЗпП України); 4) розірвання трудового договору у випадку набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю (п. 7 ст. 36 КЗпП України).

Під примусом у трудовому праві розуміють формуючий вплив на правосвідомість суб'єкта за допомогою зовнішніх збудників, що виявляються у передбачуваному чи реальному обмеженні (погіршенні) соціального (правового) стану особи [14, с. 239]; заснований на нормі трудового права правовий вплив на суб'єктів трудових правовідносин, що обмежує їх правове становище шляхом позбавлення окремих прав чи покладенням на них додаткових обов'язків з метою охорони правопорядку у сфері трудових правовідносин [4, с. 237].

Якщо вести мову про ознаки правового примусу, досить вдало їх, на нашу думку, викладено М.А. Латушкіним: а) правовий примус регулюється правовими нормами; б) метою його застосування є охорона та захист прав і законних інтересів громадян, суспільства і держави; в) його реалізація відбувається у рамках особливих правових відносин; г) зміст примусових заходів полягає в обмеженні конкретних прав і свобод суб'єкта; д) способом реалізації правового примусу є застосування права у рамках особливих правозастосовних проваджень, режимів і способів; е) основою застосування примусових заходів є встановлені в чинному законодавстві юридичні факти [8, с. 15-16].

До цього ще варто додати, що заходи правового примусу застосовуються (можуть застосовуватись) до відповідного суб'єкта всупереч або ігноруючи волю останнього.

Розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб: 1) відбувається саме всупереч або з ігноруванням волі сторін трудових відносин, які в результаті припиняються; 2) регулюється правовими нормами; 3) має своїм змістом ураження правового становища суб'єктів – роботодавця та працівника, яке полягає у припиненні існуючих між ними індивідуальних трудових відносин; 4) відбувається в порядку, встановленому законодавством; 5) має місце на підставі визначених в законі юридичних фактів.

Отже, розірванню трудового договору з ініціативи третіх осіб притаманно достатньо ознак правового примусу (навмисно поки не зачіпаємо ознаку мети цього заходу, оскільки вона стане предметом розгляду нижче). Найважливіше те, що воно характеризується ключовими, на наш погляд, ознаками правового примусу – правомірність; примусовість (ігнорування волі суб'єктів); негативний вплив на правове становище суб'єктів.

Для подальшого визначення правової природи розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб необхідно визначити, до якого із різновидів примусових заходів воно належить.

У трудовому праві виділяють три основні різновиди примусових заходів: заходи відповідальності, заходи захисту і запобіжні заходи [14, с. 149]. Для того, щоб визначити видову належність розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб, використаємо ознаки розмежування цих трьох груп, запропоновані В.І. Щербиною [14, с. 231-

239], І.М. Вагановою [3, с. 118-119], Т.М. Лежнєвою [9, с. 166-174] на основі сучасного опрацювання наукових праць П.Р. Стависького [12, с. 96-98], Л.А. Сироватської [13, с. 15-24] та ін.

Однією з ключових ознак розмежування видів примусових заходів є їх мета. Крім того, велике значення мають ознаки підстави застосування, характер обтяження. Допоміжне значення мають ознаки наявності осуду, наявності стану покараності, об'єкту правового впливу, співвідношення примусового заходу із підставою застосування.

Розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (ст. 45 КЗпП України) відбувається, якщо керівник порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Цей захід не можна віднести до заходів захисту, оскільки їх кваліфікуючою ознакою є спрямованість на відновлення порушених прав, становища, що існувало до порушення.

Найближчою метою цього заходу є припинення названих порушень та унеможливлення їх з боку звільнюваного керівника у подальшому, тобто запобігання новим порушенням. Така мета притаманна запобіжним заходам. З іншого боку, названа мета може бути досягнута і м'якшими заходами примусу, зокрема, переведенням керівника на іншу посаду, не пов'язану із відповідними управлінськими функціями. Таким чином, характер обтяження є суворішим, ніж того вимагає запобіжна мета; це свідчить про те, що до запобіжної функції заходу примусу долучається каральна. За цією ознакою звільнення за ст. 45 КЗпП України тяжіє вже до заходу відповідальності (санкції).

Щодо ознаки підстави застосування ст. 45 КЗпП України, то з її буквального тлумачення випливає, що такою підставою є порушення керівником трудового законодавства. При цьому закон не вимагає, щоб це порушення було винним. Отже, підставою звільнення тут може бути як правопорушення, так і об'єктивно протиправна поведінка, що характерно для запобіжних заходів і виключається для заходів відповідальності.

Не на користь зарахування звільнення за ст. 45 КЗпП України до заходів відповідальності свідчить і те, що трудове законодавство України та практика його застосування не відносять таке звільнення до заходів дисциплінарної відповідальності.

Недостатньо чітко визначений характер звільнення за ст. 45 КЗпП України як виду правового примусу, наявність у ньому зайвих каральних елементів, на нашу думку, є недопустимим. Вважаємо, що необхідно уточнити правове регулювання цього виду звільнення, віднісши його або до запобіжних заходів, або до заходів відповідальності. У першому випадку необхідно встановити, що за вимогою профспіл-

кового органу керівник звільняється лише в тому випадку, коли його неможливо перевести на іншу посаду (роботу), або ж коли він відмовляється від такого переведення. В другому випадку необхідно встановити, що підставою звільнення є повноцінний склад правопорушення, та поширити на випадки звільнення за ст. 45 КЗпП України всі правові гарантії, передбачені для дисциплінарного звільнення.

Таким чином, звільнення за ст. 45 КЗпП України як захід правового примусу має змішану правову природу і суміщає ознаки заходів примусу та окремі ознаки заходу відповідальності.

Батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.

Розірвання трудового договору з неповнолітнім на вимогу його батьків або інших осіб (усиновителів, піклувальників, державних органів та службових осіб, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю) відбувається за умов, коли продовження чинності трудового договору загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси (ст. 199 КЗпП України).

Щодо належності цього випадку звільнення до запобіжних заходів не виникає сумнівів. Мета цього заходу очевидна: припинити і запобігти в подальшому порушенню законних інтересів неповнолітньої особи. В умовах, коли продовження чинності трудового договору загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси, досягнути названої мети іншими заходами неможливо. Підставою застосування цього заходу можуть бути як правопорушення, об'єктивно протиправна поведінка, так і правомірні дії чи об'єктивні обставини, що дають підстави обґрунтовано стверджувати про те, що продовження чинності трудового договору загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.

Розірвання трудового договору із членом бригади на вимогу колективу бригади (ст. 252-6 КЗпП України) відрізняється тим, що вимога колективу бригади не є самостійною підставою звільнення, адже відповідно до ст. 252-6 КЗпП України «колектив бригади має право вимагати *виведення із складу бригади* (тут і далі курсив наш – С.Ч.) працівників у разі скорочення чисельності бригади, невідповідності працівника виконуваний роботі *та в інших випадках, передбачених статтями 40 і 41 цього Кодексу*», а роботодавець, отримавши таку вимогу, «*відповідно до законодавства переводить таких працівників, за їх згодою, на іншу роботу або звільняє у встановленому порядку*». Таким чином, третя особа тут ініціює не звільнення, а виведення пра-

цівника зі складу бригади; таку вимогу може бути висунуто *лише за наявності підстав розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця*; така вимога виконується роботодавцем в альтернативний спосіб: або шляхом переведення працівника, або шляхом його звільнення з підстав і в порядку, які передбачені законом для *розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця*.

Таким чином, розірвання трудового договору з ініціативи бригади не є окремим заходом правового примусу, що застосовується до працівника. Вимога бригади лише змушує роботодавця застосувати свою господарську (дисциплінарну) владу і звільнити працівника із вже передбачених законом підстав. Залежно від конкретної підстави звільнення розірвання трудового договору набуватиме форми або заходу відповідальності, або запобіжного заходу. Сама ж по собі вимога бригада, яка спрямовується до роботодавця і є певним обмеженням, втручанням у його господарські (дисциплінарні) повноваження, має всі ознаки запобіжного заходу: метою є недопущення негативних наслідків перебування працівника у складі бригади; застосований захід примусу цій меті цілком співрозмірний; підставою застосування є широкий спектр юридичних фактів: від правопорушень до подій.

Розірвання трудового договору у випадку набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю (п. 7 ст. 36 КЗпП України) характеризується тим, що, на відміну від попередніх випадків третя особа переслідує суто публічний інтерес (не переслідуючи разом з тим мети захисту інтересів суб'єктів трудового права), зміст якого полягає у виконанні кримінального покарання, а реалізація якого лежить поза межами трудових відносин. Метою такого звільнення є забезпечення кримінального покарання, тобто забезпечення реалізації заходу примусу – санкції – іншої галузі права – кримінального. Характер обтяження при цьому співрозмірний зазначеній меті. Підставою ж застосування є правовий акт, а саме акт застосування норм права – вирок суду про притягнення особи до кримінальної відповідальності і призначення їй покарання у вигляді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю.

В цілому цей випадок розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб більше тяжіє до запобіжного заходу. Однак особливості деяких його ознак – мети, підстави, а так само характер заінтересованості третьої особи – дають підстави вважати, що він, можливо, належить до іншого, ніж заходи захисту, заходи відповідальності або запобіжні заходи, різновиду заходів примусу.

Деякі автори виділяють в системі заходів правового примусу заходи процедурного (процесуального) забезпечення [1, с. 17-18; 2, с. 59-64; 6, с. 17-18]. Метою цих заходів є забезпечення провадження у юридичній



справі, забезпечення притягнення до юридичної відповідальності. Цілком можливим, на нашу думку, вважати розірвання трудового договору у випадку набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, нетиповим заходом примусу в трудовому праві – заходом процедурного забезпечення реалізації нетрудових правових санкцій. Його особливістю є те, що, реалізуючись в межах трудових відносин, своєю метою цей захід має забезпечення нормального розвитку відносин зовсім іншої галузевої належності – кримінально-виконавчих відносин.

**Висновок.** Таким чином, нами розглянуто питання правової природи розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб в контексті теорії правового примусу. Традиційний перелік випадків звільнення з ініціативи третіх осіб є занадто широким. Розірванням трудового договору з ініціативи третіх осіб слід вважати розірвання трудового договору в порядку ст. 45 КЗпП України, ст. 199 КЗпП України, ст. 252-6 КЗпП України, а також припинення трудового договору у випадку набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю (п. 7 ст. 36 КЗпП України).

Усі випадки розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб можна віднести до заходів правового примусу. Розірвання трудового договору в порядку ст. 45 КЗпП України за своєю суттю є запобіжним заходом, однак характеризується наявністю деяких ознак, притаманних заходам відповідальності. Таки стан не може вважатися задовільним та потребує усунення шляхами, запропонованими в статті. Розірвання трудового договору в порядку ст. 199 КЗпП України із впевненістю можна віднести до запобіжних заходів. Те ж саме стосується і вимоги про звільнення в порядку ст. 252-6 КЗпП України.

Припинення трудового договору у випадку набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю (п. 7 ст. 36 КЗпП України), є нетиповим для трудового права заходом примусу – заходом процедурного забезпечення реалізації нетрудових правових санкцій.

#### **Бібліографічні посилання**

1. Административная ответственность в СССР / Под общ. ред. В.М. Манохина и Ю.С. Адушкина. – Саратов, 1988.
2. Бахрах Д.Н. Административно-процессуальное принуждение // Известия вузов. Правоведение. – 1989. – № 4. – С. 59-64
3. Ваганова І.М. Класифікація запобіжних заходів у трудовому праві України // Південноукраїнський правничий часопис. – 2010. – № 2. – С. 118-122.
4. Ваганова І.М. Поняття примусу у трудовому праві України // Вісник ХНУВС. – 2009. – № 3 (46). – С. 232-238.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // ВВР УРСР. – 1971. – Дод. до № 50.
6. Коломоєць Т.О. Адміністративний примус у публічному праві України: теорія, довід та практика реалізації: Автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.07. – Харків, 2005..

7. Кримінально-виконавчий кодекс України від 11.07.2003 № 1129-IV // ВВР. – 2004. – № 3-4. – ст. 21.
8. *Латушкин М.А.* Обеспечение законности мер государственного-правового принуждения (теоретико-правовой аспект): Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.01. – Саратов, 2011. – 29 с.
9. *Лежнёва Т.М.* Співвідношення санкцій та інших заходів правового примусу в трудовому праві // Науковий вісник Дніпроп. держ. ун-ту внутр. справ. – 2011. – № 4. – С. 166-174.
10. Про затвердження Інструкції про порядок виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, та здійснення контролю щодо осіб, засуджених до таких покарань: Наказ Державного департаменту України з питань виконання покарань та МВС України від 19.12.2003 № 270/1560 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 2. – Т. 2. – С. 405. – Ст. 90.
11. *Русаль Л.* Волевиявлення третіх осіб як підстава припинення індивідуальних трудових правовідносин // Вісник Львів. ун-ту. Серія юридична. – 2008. – Випуск 47. – С. 124-131.
12. *Стависский П.Р.* Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. – Киев-Одесса, 1982.
13. *Сыроватская Л.А.* Ответственность за нарушение трудового законодательства. – М., 1990.
14. *Щербина В.І.* Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин: Монографія. – Дніпропетровськ, 2005.
15. *Яковлев О.* Роль третіх осіб у припиненні трудових відносин // Право України. – 2001. – № 12. – С. 102-105.
16. *Яковлев О.А.* Розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб, які не є сторонами трудового договору: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х., 2003.
17. *Яковлев О.А.* Розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб, які не є стороною трудового договору: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х., 2003.

*Надійшла до редакції 22.04.2012*

**С.В. Грищак**

кандидат технічних наук

**Р.С. Кірін**

кандидат юридичних наук, доцент

**Д.О. Шашенко**

кандидат технічних наук

*(Національний гірничий університет,  
м. Дніпропетровськ)*

УДК 349.6

## **POST-MINING: ЕКОЛОГІЧНІ ТА ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ РОЗРОБКИ РОДОВИЩ КОРИСНИХ КОПАЛИН**

Рассматривается эколого-правовой аспект проблемы реструктуризации угольных предприятий на депрессивных территориях. Демонстрируется, что комплекс взаимосвязанных социальных, экологических и экономических проблем может быть решен только в рамках правового поля, создание которого требует объединения усилий специалистов в области права, экономики и технологий.

**Ключевые слова:** *post-mining, приватизация, правовое поле.*

Розглянуто еколого-правовий аспект проблеми реструктуризації вугільних підприємств на депресивних територіях. Показа-