

Олексюк Т. І.,
магістр

Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ПОВАЖНІ ПРИЧИНИ ЯК ОЦІНОЧНЕ ПОНЯТТЯ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Анотація. Стаття присвячена визначенню та розкриттю сутності поважних причин у трудовому праві з точки зору їх оціночного змістовного наповнення. Також розроблені ґрунтовні висновки та пропозиції щодо цієї проблематики.

Ключові слова: поважні причини, оціночні поняття, розірвання трудового договору, проект Трудового кодексу України.

Постановка проблеми. Термін «поважні причини» часто використовується в трудовому законодавстві, проте точного його роз'яснення воно не містить, що може, за неправильного його розуміння, викликати порушення трудових прав працівників. На разі ж пропонуємо зіставити застосування вказаного поняття в різних нормативних положеннях трудового законодавства та визначити його змістовну сутність для уникнення зловживань з боку роботодавців, та іноді навіть і працівників.

Метою цього дослідження є розкриття оціночної сутності поняття «поважні причини» в трудовому праві.

Одразу зауважимо, що зазначене поняття зустрічається при визначенні причин розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника. Як бачимо, контекст вживання поняття «поважні причини» є вкрай важливим та виступає нормативною підставою припинення трудових відносин, тому до його змістовного навантаження слід віднестися вкрай обережно та уважно. Отже, ст. 38 Кодексу законів про працю України в ч. 1 визначає: «Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. У випадку, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у цій місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник» [1].

Виклад основного матеріалу дослідження. Таким чином, поважними причинами для розірвання безстрокового трудового договору за ініціативою працівника законодавець називає: 1) переїзд на нове місце проживання; 2) переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; 3) вступ до навчального закладу; 4) неможливість проживання у цій місцевості, підтверджена медичним висновком; 5) вагітність; 6) догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; 7) догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; 8) вихід на пенсію; 9) прийняття на роботу за конкурсом.

Відзначимо, що проектом Трудового кодексу України (далі – ТК) цей перелік розширено. Зокрема, у ч. 2 ст. 96 (поважними причинами, що дають працівникові право на визначення дня звільнення з роботи в разі розірвання трудового договору за власною ініціативою, визнаються) до нього включено: 1) неможливість продовжувати роботу за станом здоров'я або неможливість проживання в цій місцевості за станом здоров'я; 2) вагітність, необхідність догляду за дитиною, іншим хворим членом сім'ї чи інвалідом I групи; 3) обрання на посаду в результаті виборів у випадках, передбачених законом; 4) оголошення переможцем у конкурсі на заміщення посади; 5) призначення на посаду; 6) порушення роботодавцем трудового законодавства, угод, колективного або трудового договору; 7) переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; 8) вступ до навчального закладу; 9) отримання права на пенсію; 10) інші поважні причини (ч. 2 ст. 96) [2].

Відзначимо, що вказаний перелік, по-перше, не є вичерпним, а по-друге, він не універсальний. Так, якщо звернутися до такої типової ситуації як розірвання трудового договору із працівником, за умови, що він за кошти роботодавця пройшов навчання, то стає зрозумілим, що цей перелік не можна повноцінно використати. Юрист-практик І. Погребняк зазначає, що «часто роботодавці зіштовхуються з проблемою неповернення коштів працівниками, які підвищили свою кваліфікацію або пройшли навчання за рахунок підприємства (наприклад, в Оксфорді), а в подальшому відмовились від продовження з ними трудових відносин» [3].

Варто зауважити, що в проекті ТК України передбачені положення про обов'язок особи, що пройшла навчання за рахунок роботодавця, а саме відшкодування вартості навчання. Так, відповідно до ст. 319 проекту ТК України, роботодавці мають право укладати з працівниками або іншими особами, які не перебувають з ними в трудових відносинах, договори про направлення їх до навчальних закладів для професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. У ч. 2 вказується, що відповідно до договору, зазначеного в частині першій цієї статті, на працівника або іншу особу, яка направляється на навчання, може бути покладено обов'язок відпрацювати після закінчення навчання протягом погодженого сторонами строку, який має бути порівняний з обов'язками, які взяв на себе роботодавець щодо оплати навчання, виплати стипендії тощо. Відмова працівника або іншої особи відпрацювати в роботодавця протягом погодженого з ним строку, звільнення з роботи до закінчення цього строку покладає на цього працівника або іншу особу обов'язок відшкодувати роботодавцю витрати, пов'язані з оплатою навчання, або їх частину пропорційно до відпрацьованого строку на умовах, що визначаються договором. Працівник або інша особа не зобов'язана відшкодувати роботодавцю витрати, пов'язані з навчанням, якщо вона не стала до роботи або була звільнена з роботи з таких причин: 1) встановлення інвалідності; 2) звільнення за ініціативою роботодавця, що не пов'язане з учиненням працівником винних

дій; 3) призов на військову службу чи направлення на альтернативну (невійськову) службу; 4) за власною ініціативою у зв'язку з порушенням роботодавцем трудового законодавства, угод, колективного або трудового договору [2].

Проте чинне трудове законодавство України, на відміну від проекту ТК України та чинного ТК Російської Федерації (далі – РФ), містить в основі положення радянських часів, коли навчання було безкоштовним, а тому не врегулює питання відшкодування працівником коштів, витрачених роботодавцем на навчання працівника.

Примірний порядок укладання суб'єктами господарювання договорів щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників та форми примірних договорів суб'єкта господарювання з навчальним закладом, підприємством, установою, організацією, що здійснюють навчання, та з працівником затверджено наказом Міністерства № 232 від 10.08.2010 року. Цей порядок рекомендований до використання суб'єктами господарювання, незалежно від їх організаційної форми та форм власності. Цим актом закріплені основні правові засади проведення професійного навчання працівників за рахунок коштів роботодавця, визначені зобов'язання сторін. Так, підпункт 2.2.5 Примірного договору суб'єкта господарювання з працівником (Форма № 2) передбачає обов'язок працівника відпрацювати на підприємстві після закінчення професійного навчання певний строк, який визначається угодою сторін трудового договору. А відповідно до п. 3.2.1 Примірного договору суб'єкта господарювання з працівником, останній, як виконавець доручення роботодавця (замовника), відшкодовує витрати, пов'язані з його навчанням у разі порушення ним в односторонньому порядку без поважних причин умов договору, а саме у випадку самостійного припинення навчання без поважних причин. Про які поважні причини йдеться не зрозуміло.

Однак російські колеги в цій ситуації керуються саме подібним зазначеним переліком. Так, досить часто в судовій практиці в якості поважних причин розглядаються передбачені ст. 80 ТК РФ обставини, які дозволяють працівнику розірвати трудовий договір без попередження за два тижня. Наприклад, Судова колегія Вологодського обласного суду в Касаційній ухвалі від 30.06.2010 року № 33-2593 вказала, що оскільки в ст. 249 ТК РФ («Відшкодування витрат, пов'язаних із навчанням працівника») не міститься переліку поважних причин, звільнення за якими позбавляло б працівника від обов'язку відшкодування понесених витрат роботодавцем на його навчання, то при оцінці причин на предмет їх поважності слід керуватися правилами про дострокове розірвання трудового договору за ініціативою працівника, передбаченими ст. 80 ТК РФ, зокрема: зарахування до навчального закладу; вихід на пенсію; встановлене порушення роботодавцем трудового законодавства та інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права, локальних нормативних актів, умов колективного договору, угоди або трудового договору.

Проте російські практики висловлюють нарікання на такий підхід, вказуючи, що не всі з вказаних причин в цій ситуації, слід вважати поважними. Наприклад, не можна розглядати в якості такої зарахування до навчального закладу. В іншому випадку для того, щоб відмовитися від обов'язку відпрацювати у роботодавця протягом певного строку, працівнику достатньо буде вступити до навчального закладу, наприклад, на заочну форму навчання. Тому можна зробити висновок, що причини, визнані поважними в ситуації із достроковим розірванням трудового договору, та в ситуації із відшкодуванням витрат роботодавцю, понесеними на навчання працівника, мають інше цільове призначення, а тому і їхня поважність має визначатися

за іншими критеріями. Звідси підтверджується теза про те, що вказаний перелік поважних причин не є універсальним.

Ще одним доказом неуніверсальності зазначеного переліку та його оціночної сутності є приклад із врегулюванням спортивної діяльності. Так, Ю.В. Зайцев підкреслює, що в спорті не вважається поважною причиною для розірвання трудового договору з ініціативи працівника-спортсмена переїзд на нове місце проживання в іншу місцевість, на відміну від трудового права, скоріше навпаки, застосування такої підстави в якості поважної причини може викликати масу зловживань [4, с. 6].

Регламентом Російського футбольного союзу встановлено наступні поважні причини розірвання трудового договору за ініціативою футболіста-професіонала за власним бажанням: 1) суттєве порушення професійним футбольним клубом трудового договору та (або) локальних нормативно-правових актів, які містять норми трудового права, а саме: а) наявність заборгованості з виплати заробітної плати та (або) інших виплат, що належать здійснити футболісту за період більш 2-х місяців з моменту, коли відповідна виплата повинна здійснюватись, а у випадку виникнення спору між футболістом та професійним футбольним клубом – з моменту вступу в законну силу рішення за таким спором; б) не включення футболіста-професіонала, який досяг 21 року, у заявку професійного футбольного клубу на поточний сезон, що не пов'язано із тимчасовою непрацездатністю спортсмена, викликаній спортивною травмою або загальною захворюванням, спортивною дискваліфікацією або забороною на здійснення будь-якої пов'язаної з футболом діяльністю, а також переходом в інший ФК на умовах «оренди»; в) інше суттєве порушення, допущене професійним ФК, установлене та визнане таким Палатою з вирішення спорів або Комітетом по статусу гравців; 2) втрата футбольним клубом професійного статусу; 3) відновлення любительського статусу футболістом-професіоналом у відповідності з Регламентом. Однак задля попередження зловживань з боку футболістів, якщо протягом 30 місяців з дня відновлення любительського статусу футболіст реєструється в якості професіонала, то він зобов'язаний виплатити професійному футбольному клубу, у якому він був зареєстрований до відновлення любительського статусу, компенсацію за підготовку та дострокове розірвання трудового договору без поважних причин. Перелік поважних причин не є вичерпним і сторони можуть установити й інші такі причини безпосередньо в трудовому договорі [5, с. 71].

Як бачимо, поважні причини розірвання трудового договору, залежно від галузі праці, від обставин, за яких вони розглядаються, можуть різнитися, доповнюватися та виключатися. Тому важливо зауважити правильну тезу, висловлювану на форумах юристів. Зокрема вказується, що в більшості випадків оцінка причини звільнення як поважної або неповажної здійснюється на підставі конкретних обставин. Наприклад, низька оплата праці та пошук більш високооплачуваної роботи, як правило, не розглядаються в якості поважних причин звільнення. Проте з урахуванням майнового положення та конкретних життєвих обставин особи суд цілком правомірно може прийняти й інше рішення.

Отже, поняття «поважні причини», попри наведення в трудовому законодавстві переліку таких причин, слід вважати оціночними поняттями, застосування якого залежить від багатьох факторів, серед яких і сфера праці, і суб'єкт, відносно якого вживається це поняття, і конкретні життєві обставини, до яких воно застосовується. Оціночне поняття, на думку С.М. Черноус, являє собою абстрактну думку про властивості, якість і цінність явищ, дій, осіб тощо, яка у формі слів загального вжитку або словосполучень використана в текстах

норм трудового права. Його характеризує будь-який елемент трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, і в силу своїх логічних особливостей повно і остаточно не конкретизована в жодному нормативному акті як самим нормотворцем, так і уповноваженими ним суб'єктами, остаточно конкретизація якого здійснюється суб'єктом у процесі застосування норми, що містить його в кожному конкретному випадку, обумовлена об'єктивними і суб'єктивними чинниками, внаслідок чого здійснюється індивідуальне піднормативне регулювання трудових відносин [с. 6].

Висновки. Підсумовуючи зауважимо, що правове регулювання є регулюванням за допомогою норм права реальних суспільних відносин із реальними їх учасниками, а тому прописати, виписати та передбачити всі можливі ситуації неможливо. Таким чином, наявність оціночних понять в трудовому законодавстві не слід вважати прогалиною чи недоробкою, навпаки вони надають гнучкості правовому регулюванню і наближають його до реального життя. Єдиним зауваженням при застосуванні таких понять є вимога про високий рівень як правової свідомості, так і морально-етичного розвитку правозастосувачів, що дозволить використовувати такі поняття для встановлення справедливості, а не з метою зловживання правом.

Література:

1. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (додаток). – Ст. 375.
2. Проект Трудового кодексу України (реєстр. №2902, текст законопроекту від 27.08.2013 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.

3. Погребняк І. Консультації з приводу відшкодування витрат роботодавцеві, пов'язаних із навчанням працівника / І. Погребняк [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://forum.ligazakon.ua/index.php?topic/4550-navchannja-pracivnika-za-rahunok-pdprimstva>.
4. Зайцев Ю.В. Особенности прекращения трудового договора спортсмена / Ю.В. Зайцев // Спорт: экономика, право, управление. – 2008. – № 3. – С. 6–9.
5. Зайцев Ю.В. Новый Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов / Ю.В. Зайцев // Спортивное право: перспективы развития : матер. междунар. научн.-практ. конф. / под общ. ред. К.Н. Гусова, А.А. Соловьева ; сост. Д.И. Рогачев, О.А. Шевченко. – М., 2011. – С. 70–77.
6. Черноус С.М. Оціночні поняття у трудовому праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С.М. Черноус ; Нац. юрид. акад. України ім. Я.Мудрого. – Х., 2008. – 20 с.

Олексюк Т. И. Уважительные причины как оценочное понятие в трудовом праве

Аннотация. Статья посвящена определению и раскрытию сущности уважительных причин в трудовом праве с точки зрения их оценочного содержательного наполнения. Также разработаны обстоятельные выводы и предложения по данной проблематике.

Ключевые слова: уважительные причины, оценочные понятия, расторжения трудового договора, проект ТК Украины.

Oleksyk T. Good reason as a value concept in labor law

Summary. The article is devoted to determining and disclosing the nature of good reasons in labor law in terms of the content of the assessment. Also developed solid conclusions and suggestions on this subject.

Key words: excuses, evaluation concept of termination of the employment contract, the project TC Ukraine.