

УДК 349.227

Вікторія Шишлюк,*аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ПОНЯТТЯ ТА ВІДМІННОСТІ ВІД СУМІЖНИХ ПОНЯТЬ

У статті досліджено поняття й сутність припинення трудового договору. Визначено особливості та функціональне призначення суміжних понять: розірвання трудового договору, звільнення, вивільнення, анулювання, відсторонення. Досліджено правову природу поняття «анулювання трудового договору» за проектом Трудового кодексу України. Внесено пропозиції щодо врегулювання трудових відносин у проекті Трудового кодексу України.

Ключові слова: трудові відносини, трудовий договір, припинення трудового договору, розірвання трудового договору, звільнення, вивільнення, анулювання.

Постановка проблеми. Серед норм, які регулюють трудові відносини, важливе місце посідають норми, що стосуються припинення трудового договору. Суперечливість чинного законодавства про працю у сфері припинення трудового договору, численність і неузгодженість відповідних правових норм, якими регулюється припинення трудового договору, термінологічні недоліки формулювань – усе це призводить до виникнення проблем у розумінні й застосуванні правових норм, пов'язаних із припиненням трудового договору.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам припинення трудового договору присвячено праці вітчизняних і зарубіжних учених, таких як Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, С.М. Глазько, К.М. Гусов, А.К. Довгань, І.В. Зуб, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, Т.М. Кириченко, Є.В. Краснов, С.М. Прилипка, П.Д. Пилипенко, Б.А. Римар, В.Г. Ротань, Я.В. Сімутіна, Б.С. Стичинський, Н.М. Хуторян, Ф.А. Цесарський, Г.І. Чанишева, О.О. Чумак, О.С. Щукін, О.М. Ярошенко та інші.

Однак, незважаючи на значну кількість наукових праць, поняття припинення трудового договору та його відмінності від суміжних понять залишаються недостатньо проаналізованими.

Метою статті є визначення поняття «припинення трудового договору» та з'ясування його відмінності від суміжних правових понять (розірвання, звільнення, анулювання, відсторонення), а також внесення пропозицій щодо вдосконалення чинного трудового законодавства й проекту Трудового кодексу України в цій сфері.

Виклад основного матеріалу. З'ясування поняття припинення трудового договору завжди перебувало в центрі уваги багатьох науковців та викликало низку дискусійних питань.

Сьогодні для визначення підстав припинення трудового договору в законодавстві про працю використовуються три терміни: «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору», «звільнення». Розглянемо детальніше окремо кожний із них.

На думку Н.Б. Болотіної, припинення трудового договору є найбільш широким за обсягом та охоплює всі випадки закінчення дії трудового договору, у тому числі за угодою сторін, унаслідок вибуття зі складу підприємства тощо [5, с. 281].

В.С. Венедиктов під припиненням трудового договору пропонує розуміти родове поняття, яке об'єднує всі підстави розірвання трудових зв'язків: як за ініціативою працівника, власника чи уповноваженого ним органу, третіх осіб, так і у зв'язку з вибуттям працівника зі спискового складу підприємства, у зв'язку з його смертю [6, с. 106].

Схожої позиції дотримувався В.І. Прокопенко, який вказував, що припинення трудового договору є родовим поняттям, яке охоплює всі випадки припинення трудових відносин [10, с. 235].

В.В. Жернаков визначає припинення трудового договору як закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю [8, с. 208].

С.М. Глазько вважає, що припинення трудового договору є припиненням трудових

правовідносин за волевиявленням працівника, роботодавця, вимогою третіх осіб, які не є сторонами трудового договору, або за наявності визначених у законодавстві життєвих обставин [7, с. 17].

Як бачимо, спільним для наведених тлумачень є те, що припинення трудового договору розуміється як загальне (родове) поняття, що включає всі випадки припинення трудових відносин незалежно від умов і підстав такого припинення.

С.М. Глазько визначає розірвання трудового договору як припинення трудових правовідносин за волевиявленням сторін трудового договору або за вимогою інших громадських організацій чи державних органів [7, с. 18].

На думку В.С. Венедіктова, розірвання трудового договору передбачає припинення трудового договору з ініціативи однієї зі сторін трудових правовідносин – працівника або власника чи уповноваженого ним органу, а в деяких випадках – і третьої особи, яка вимагає розірвання трудового правовідношення [6, с. 107].

Схожої позиції дотримується В.В. Жернаков, який вказує, що розірвання трудового договору означає припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням (або роботодавця, або працівника, або осіб, які не є стороною трудового договору) [8, с. 208].

При цьому розірвання трудового договору на вимогу третіх осіб можливе за таких умов: лише з підстав, передбачених законодавством про працю; з обов'язковим дотриманням процедури звільнення, передбаченої для конкретної підстави; винятково за наявності юридичного факту, що припиняє трудові відносини (наприклад, вироку суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі, що унеможливує подальше продовження роботи).

Таким чином, термін «розірвання трудового договору» фактично є видовим поняттям та означає припинення трудового договору за одностороннім волевиявленням працівника, роботодавця або на вимогу третіх осіб, які не є стороною трудового договору.

Щодо поняття «звільнення» В.В. Жернаков наголошує, що воно вживається стосовно працівника та за змістом є синонімом до терміна «припинення трудового договору» [8, с. 208].

Ф.А. Цесарський, дотримуючись схожої думки, дещо ширше визначає поняття «звільнення», зазначаючи, що звільнення працівника (крім випадку його смерті) є припиненням трудового договору та визначає

процедуру припинення трудових відносин.

На думку вченого, як юридичний факт звільнення складається з комплексу узгоджених дій роботодавця та працівника, у результаті яких відбувається припинення трудових відносин між ними, погашення їхніх взаємних прав та обов'язків, обумовлених трудовим договором, змінюється соціально-правовий статус працівника, який перестає бути найманим працівником цього роботодавця, а роботодавець позбавляється дисциплінарної влади щодо колишнього працівника.

Крім того, слушною є думка науковця, що звільнення як комплекс узгоджених дій працівника й роботодавця здійснюється в просторі, обмеженому організацією роботодавця, та в часі, початком якого є перший день процедури звільнення, а кінцем – останній день роботи [13, с. 507].

А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк і С.В. Дріжчана вважають, що звільнення з роботи в усіх випадках є тотожним із терміном «припинення трудового договору», йому притаманна сама процедура технічного оформлення припинення трудових правовідносин [3, с. 208].

На наше переконання, поняття «звільнення» можна тлумачити як комплекс взаємопов'язаних процедурних дій роботодавця щодо працівника, спрямованих на здійснення юридичного оформлення припинення трудових відносин, що включає в себе виникнення обставин, які зумовлюють припинення трудового договору, видання наказу чи розпорядження роботодавцем із вказівкою на підставу звільнення згідно із законом, видачу належним чином оформленої трудової книжки та проведення остаточного розрахунку з працівником.

Чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) [1] у главі III-A містить також термін «вивільнення працівників». Однак у КЗпП України поняття «вивільнення» не розкривається, визначається лише одна підстава вивільнення працівників – зміни в організації виробництва й праці, у тому числі ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності чи штату працівників.

На думку В.Г. Ротаня, вивільнення працівників – це категорія, яка може застосовуватись лише щодо припинення трудового договору на підставі, зазначеній у п. 1 ст. 40 КЗпП України [11, с. 257].

Варто погодитись із позицією О.Б. Лисициної, що ст. ст. 492 і 494 КЗпП України [1] присвячено винятково порядку вивільнення працівників і їх подальшій зайнятості, вони не містять ні підстави застосування ви-

вільнення, ні його процедуру; норма, що регулює зайнятість вивільнених працівників, взагалі має бланкетний характер та відносить вирішення цього питання до положень Закону України «Про зайнятість населення» [9, с. 216].

Отже, поняття «вивільнення» не визначено в КЗпП України, проте, аналізуючи норми чинного КЗпП України, які визначають порядок вивільнення працівників та їх подальшу зайнятість, можна стверджувати, що вивільненням працівників є розірвання трудового договору з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу або фізичної особи, що стосується водночас усіх чи більшості працівників, зумовлюється змінами в організації виробництва й праці, які призвели до скорочення чисельності або штату працівників.

Поряд із розглянутими поняттями в науці трудового права тривалий час ведуться дискусії щодо доцільності запровадження інституту анулювання трудового договору. Варто зазначити, що анулювання трудового договору є новелою у вітчизняному трудовому праві та вперше знайшло відображення в ст. 49 проекту Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 р. [2].

Відповідно до ч. 2 ст. 49 проекту Трудового кодексу України, у якій закріплюється обов'язок працівника стати до роботи, якщо в день, що визначається відповідно до ч. 1 ст. 49 проекту Трудового кодексу України, працівник без поважної причини не став до роботи, роботодавець має право відмовити працівнику в наданні роботи. У такому разі вважається, що трудові відносини не виникли, нормативний акт роботодавця, письмовий трудовий договір підлягають анулюванню, на працівника покладається обов'язок повернути роботодавцю отримані гарантійні й компенсаційні виплати.

Незважаючи на нормативне закріплення в проекті Трудового кодексу України можливості анулювання трудового договору, серед учених немає одностайності щодо питання, чи необхідно відносити анулювання трудового договору до одного з різновидів його припинення.

О.К. Безина, аналізуючи судову практику, виділяла не врегульовані законом наслідки трудового договору, який не спричинив реалізацію трудових відносин. Науковець досліджувала випадки, коли роботодавці звільняли працівника або за прогул, або у зв'язку з тим, що працівник не приступив до роботи.

Згідно з позицією вченого, підстави розірвання нереалізованого трудового договору й трудового договору, реалізація якого вже

настала, не повинні збігатися. Отже, мається на увазі розірвання трудового договору у зв'язку з відмовою його реалізувати [4, с. 9–19].

Іншої думки дотримується Я.В. Сімутіна, яка зазначає, що анулювання трудового договору некоректно відносити до різновиду його припинення, адже припинення трудового договору тягне припинення трудового правовідношення, яке в цьому випадку так і не виникло, а застосування до працівника дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення за прогул у такій ситуації взагалі буде неправомірним [12, с. 287]. Вважаємо наведений підхід найбільш виправданим.

Отже, у цьому разі міститься пряма вказівка в законі на той факт, що трудові відносини вважаються такими, що не виникли, тому анулювання трудового договору не може вважатися різновидом його припинення. До того ж ст. 80 проекту Трудового кодексу України встановлено, що трудові відносини можуть бути припинені лише на підставах, у порядку та на умовах, визначених цим кодексом і законами. Проте в ст. 81 проекту Трудового кодексу України, у якій встановлено підстави припинення трудових відносин, відсутня така підстава припинення трудових відносин, як анулювання трудового договору.

У чинному трудовому законодавстві вживається також термін «відсторонення від роботи».

Правові підстави відсторонення працівника від роботи встановлено в ст. 46 КЗпП України. Так, роботодавець має відсторонити працівника від роботи в таких випадках: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного чи токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу й перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством.

Відсутність чіткого визначення поняття «відсторонення від роботи» призводить до помилок у його застосуванні на практиці та помилкового отождолення з поняттям «припинення трудового договору».

На відміну від припинення трудового договору відсторонення працівника від роботи не припиняє трудові відносини. Відсторонення працівника від роботи є тимчасовим заходом і допускається винятково у випадках, передбачених законодавством. При цьому працівник перебуває з роботодавцем у трудових правовідносинах, хоча й не виконує роботу, оскільки не допускається до неї.

Увільнення працівника від виконання його трудових обов'язків, що носить тимча-

совий характер, за своїм призначенням не є дисциплінарним стягненням, а виступає запобіжним заходом, який застосовується у виняткових випадках і має на меті відвернення та/або попередження негативних наслідків. Відсторонення працівника від виконання трудових обов'язків у такому разі не спричиняє обов'язкове їх припинення.

Отже, під поняттям «відсторонення» варто розуміти призупинення трудових правовідносин винятково у випадках, передбачених законодавством, що полягає в тимчасовому увільненні працівника від виконання трудових обов'язків, передбачених трудовим договором, і тимчасовому увільненні роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою, що не тягне припинення трудових відносин.

У чинному КЗпП України вживається термін «припинення трудового договору», який включає в себе всі випадки припинення трудового правовідношення. Натомість у проекті Трудового кодексу України використовується поняття «припинення трудових відносин». Тому необхідно також визначити співвідношення цих термінів.

За своєю суттю припинення трудових правовідносин і припинення трудового договору – це дві взаємозв'язані, проте не однакові за своїм змістом правові категорії.

Зміст трудових правовідносин складають трудові права й обов'язки їх суб'єктів, а змістом трудового договору є його умови. Отже, припинення трудового договору та припинення трудових правовідносин – це дві правові категорії, які співвідносяться як частина й ціле.

Припинення трудового договору фактично можна вважати однією з підстав припинення трудових відносин. При цьому варто вирізняти підстави та умови припинення трудових правовідносин.

Умовами припинення трудових правовідносин є сукупність таких обставин, за наявності яких трудові правовідносини можуть бути припинені.

Умови припинення трудових відносин можна поділити на припинення трудових правовідносин на підставі розірвання трудового договору та припинення трудових правовідносин за наявності інших підстав.

Відмінність між зазначеними видами умов полягає в тому, які саме обставини зумовлюють припинення трудових правовідносин.

У першому випадку причиною виступають юридичні факти, які зумовлюють розірвання трудового договору, а наслідком є припинення трудових правовідносин. Наприклад, працівник за власною ініціативою

вирішив припинити працювати на підприємстві. Йому необхідно за два тижні письмово повідомити про це роботодавця. Як правило, це відбувається шляхом подання заяви про звільнення за власним бажанням. Така заява виступає підставою розірвання трудового договору. Відповідно, розірвання трудового договору тягне припинення трудових правовідносин. Отже, правовою підставою припинення трудових правовідносин є прийняття роботодавцем вимоги працівника про звільнення та видання відповідного наказу.

У другому випадку спочатку наступають юридичні факти, які спричиняють припинення трудових правовідносин, а потім відбувається розірвання трудового договору. Наприклад, у разі ліквідації підприємства трудові відносини з працівниками безумовно припиняються. Проте в цьому випадку припиненню трудового договору спочатку передує юридичний факт ліквідації юридичної особи та припинення трудових правовідносин, унаслідок чого, власне, і відбувається припинення трудового договору. Умовою припинення трудових правовідносин є факт ліквідації підприємства. Правовою підставою для припинення трудових правовідносин є рішення власника або суду про припинення юридичної особи.

Також в обов'язковому порядку припиняються трудові відносини у зв'язку з набранням законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі чи до іншого покарання, яке виключає можливість продовження цієї роботи.

Отже, у випадку, коли припинення зумовлюється ініціативою однієї зі сторін трудового договору (розірвання трудового договору), причиною виступають юридичні факти, які зумовлюють розірвання трудового договору, а наслідком, відповідно, є припинення трудових правовідносин. Якщо ж припинення зумовлюється обставинами, які об'єктивно не залежать від волі сторін, то спочатку виникає юридичний факт і припиняються трудові правовідносини, унаслідок чого й відбувається припинення трудового договору.

Висновки

Таким чином, припинення трудового договору – це всі випадки припинення трудових правовідносин та закінчення дії трудового договору, у тому числі його розірвання, які зумовлюються волевиявленням сторін чи третьої особи, яка не є його стороною, а також на підставі обставин, що не залежать від їх волі, що відбувається на підставі, у порядку й на умовах, визначених законодавством про працю.

«Припинення трудового договору» є найбільш широким поняттям, яке включає всі випадки припинення трудових відносин, у тому числі одно- й двосторонні вольові дії та події, що не залежать від волі сторін. Натомість «розірвання трудового договору» є видовим поняттям і полягає винятково в односторонньому волевиявленні працівника, роботодавця чи третіх осіб, які не є стороною трудового договору. «Звільнення» означає комплекс взаємопов'язаних процедурних дій роботодавця щодо працівника, за допомогою яких здійснюється юридичне оформлення припинення трудових відносин.

Поняття «анулювання трудового договору» та «відсторонення від роботи», на нашу думку, не є різновидом припинення трудового договору, оскільки в першому випадку трудові відносини не виникають, а в другому – звільнення працівника від виконання трудових обов'язків носить тимчасовий превентивний характер і не зумовлює припинення трудового договору, а має на меті запобігання негативним наслідкам.

Застосування терміна «припинення трудових відносин» у проекті Трудового кодексу України є більш доцільним, оскільки не завжди припинення трудових відносин обумовлюється припиненням трудового договору, так як можливі також випадки припинення трудових правовідносин за наявності інших підстав.

Крім того, у проекті Трудового кодексу України відсутнє визначення поняття «припинення трудових відносин» і суміжних понять. Зокрема, у главі 5 цього проекту вживаються поняття «припинення трудових відносин», «розірвання трудового договору», «звільнення», однак за змістом вони є недостатньо диференційованими та вживаються як синоніми до поняття «припинення трудових відносин», не маючи власного функціонального значення. Тому виникає необхідність у наданні визначення окреслених понять та узгодженні правових норм із їх юридичним значенням.

В статтє исследованы понятие и сущность прекращения трудового договора. Определены особенности и функциональное назначение смежных понятий: расторжения трудового договора, увольнения, высвобождения, аннулирования, отстранения. Исследована правовая природа понятия «аннулирование трудового договора» согласно проекту Трудового кодекса Украины. Внесены предложения по урегулированию трудовых отношений в проекте Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: трудовые отношения, трудовой договор, прекращение трудового договора, расторжение трудового договора, увольнение, высвобождение, аннулирование.

In the article is devoted to the research of the essence of the concept of "termination of labor agreement". The features and functionality related concepts such as termination of labor agreement, dismissal, liberation, revocation, suspension are determined. The legal nature of the term "annulment of labor agreement" in the project of Labor Code of Ukraine is analyzed. Proposals for the settlement of labor relations in the project Labor Code of Ukraine are brought in.

Key words: labor relations, labor agreement, termination of labor agreement, suspension of labor agreement, dismissal, liberation, annulment.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
2. Проект Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 р. № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
3. Трудове право України. Академічний курс : [підручник] / [А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.] ; за заг. ред. Н.М. Хуторян. – К. : А.С.К., 2004. – 608 с.
4. Безина А.К. Вопросы теории трудового права и судебная практика / А.К. Безина. – Казань : КГУ, 1976. – 176 с.
5. Болотіна Н.Б. Трудове право України : [підручник] / Н.Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2003. – 725 с.
6. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины / В.С. Венедиктов. – Х. : Консум, 2004. – 304 с.
7. Глазько С.М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / С.М. Глазько ; Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2005. – 20 с.
8. Трудове право : [підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / [В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.] ; за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
9. Лисицина О.Б. Поняття та сучасний стан звільнення працівників у контексті чинного законодавства України / О.Б. Лисицина // Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка. – 2011. – Вип. 1. – С. 215–218.
10. Прокопенко В.І. Трудове право України : [підручник] / В.І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 400 с.
11. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / [В.Г. Ротань, І.В. Зуб, О.Є. Сонін] ; за ред. В.Г. Ротаня. – 12-те вид., перероб. і доп. – Х. : Фактор, 2010. – 816 с.
12. Сімутіна Я.В. Анулювання трудового договору: питання теорії та практики / Я.В. Сімутіна // Правова держава: щорічник наукових праць. – 2010. – Вип. 21. – С. 284–289.
13. Цесарський Ф.А. Підстави припинення трудового договору як проблемне питання науки трудового права / Ф.А. Цесарський // Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. праць / за ред. С.В. Ківалова. – 2011. – Вип. 61. – С. 505–511.