



В.В. ЛАЗОР

канд. юрид. наук, доц.

Восточно-украинский национальный университет им. Владимира Даля

УДК 331.109:349.2

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ ПО ВОПРОСАМ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА КАК ГАРАНТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ГРАЖДАНАМИ ПРАВА НА ТРУД В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Исследуются характерные особенности трудовых споров, вытекающих из прекращения трудового договора и фактический состав, необходимый для их возникновения; обосновывается необходимость учитывать в равной степени при рассмотрении данной категории трудовых споров интересы обеих сторон трудового договора; приводятся доводы в пользу сохранения в украинском законодательстве исчерпывающего перечня оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

В условиях рыночных отношений наличие судебной защиты трудовых правоотношений является одной из важнейших гарантий реализации конституционного права граждан Украины на труд, в силу чего трудовые споры по вопросам прекращения трудового договора занимают особое место в системе индивидуальных трудовых споров.

Отдельные проблемы правового регулирования данной категории трудовых споров затрагиваются в работах многих авторов, в частности, С.А. Иванова, А.К. Безина, И.Я. Киселева, А.Н. Обушенко, В.Н. Толкуновой и др.

Трудовые споры по вопросам прекращения трудового договора по своей правовой природе связаны не только с гарантией реализации гражданами конституционного права на труд, но и с принципом стабильности трудовых правоотношений в условиях рыночной экономики. В силу этого актуализируется необходимость теоретических исследований их специфических особенностей с целью обеспечения эффективного разрешения трудовых разногласий подобного рода и превенции их возникновения, что и является задачей настоящей работы.

По нашему мнению, трудовые споры по вопросам прекращения трудового договора обладают следующими характерными особенностями:

- четко определенным субъектным составом – это всегда индивидуальные трудовые споры, в которых противостоящими друг другу сторонами являются конкретные работник и работодатель;
- истцом по данному трудовому спору всегда выступает работник, ответчиком – работодатель;
- строго определенной подведомственностью – данная категория споров всегда разрешается исключительно в судебном порядке.

Предметом споров данного вида, чаще всего, является признание факта незаконности лишения работника права трудиться на конкретном предприятии на определенных

условиях и восстановление, по желанию работника, этого нарушенного права. В то же время, предметом трудового спора по вопросам прекращения трудового договора может быть изменение формулировки причины увольнения, требование о выдаче трудовой книжки, требование о производстве расчета [1, ст.235].

Как правильно отметил М. Бару, среди гарантий трудовых прав граждан Украины важное значение занимают процессуальные нормы, применение которых обеспечивает защиту прав работников в процессе труда [2, с.63]. Особое положение споров по вопросам увольнения было отражено еще в Правилах о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов от 1928 года [3], четвертый раздел которых был посвящен разрешению трудовых споров данной категории.

В настоящее время судебная защита права работников на труд не только не утратила свое значение, но и актуализировалась в связи с интенсивными рыночными преобразованиями в экономике. Как справедливо отмечает А.И. Ставцева, суду подведомственны все споры по поводу обоснованности прекращения трудового договора, независимо от оснований его прекращения, в том числе, если работника увольняют из частной фирмы или иной организации [4, с.52]. По мнению названного автора, нарушение права на занятость является юридическим фактом для обращения за судебной защитой [4, с.42].

Разделяя данную точку зрения, отметим, что элементом фактического состава, влекущим возникновение трудового спора по вопросам прекращения трудового договора, является, прежде всего, нарушение (действительное или мнимое) права работника реализовывать свои способности к труду на конкретном предприятии, на определенных условиях.

В юридический состав, являющийся основанием возникновения процессуального правоотношения по разре-

шении трудового спора о незаконном увольнении, входит также факт обращения уволенного работника в суд. Заметим, что даже при наличии трудового правонарушения, допущенного работодателем в отношении работника, трудовой спор может не возникнуть, если заинтересованная сторона не обращается в соответствующий юрисдикционный орган за защитой своих прав и законных интересов.

Таким образом, основанием возникновения трудового спора по вопросам прекращения трудового договора является нарушение права работника на труд, обращение уволенного работника в суд и принятие судом предъявленного иска к рассмотрению.

Стабильность трудовых правоотношений является одним из принципов современного трудового права. В силу этого трудовое законодательство Украины о прекращении трудового правоотношения направлено на охрану права работников на труд, на защиту их от произвола хозяйской власти в вопросах расторжения трудового договора. Прекращение трудового договора признается правомерным лишь когда для этого есть законные основания. Под основаниями прекращения трудового договора понимают юридические факты, т.е. такие жизненные обстоятельства, при наличии которых закон допускает прекращение трудового договора.

Основания прекращения трудового договора могут быть классифицированы на четыре группы:

- 1) по взаимному волеизъявлению сторон;
- 2) по инициативе работника;
- 3) по инициативе работодателя;
- 4) по инициативе органов, не являющихся стороной этого договора (то есть, по инициативе третьих лиц).

Анализ судебной практики показывает, что первая и четвертая из названных групп оснований прекращения трудовых правоотношений, как правило, не порождает разногласий между сторонами трудового договора и не влечет к возникновению трудовых споров.

Трудовые споры наиболее часто возникают в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В то же время нередки случаи возникновения трудовых процессуальных правоотношений в ситуациях, когда инициатором расторжения трудового договора выступает работник. Причиной возникновения трудовых споров, связанных с прекращением трудового правоотношения, считаем, является не только незнание либо сознательное нарушение одной из сторон трудового договора норм действующего законодательства, но и несовершенство самих норм трудового права, как материальных, так и процессуальных.

В соответствии с действующим законодательством, для правомерности прекращения трудового договора необходимо: 1) наличие основания, предусмотренного в законе; 2) соблюдение обязательного порядка увольнения по данному основанию.

Именно на выяснение этих обстоятельств должен направить свою деятельность суд при разрешении трудового спора, предметом которого является признание увольне-

ния незаконным и восстановление на работе. По нашему мнению, расторжение трудового договора должно признаваться судом незаконным, а работник должен подлежать восстановлению на работе при нарушении любой из вышеуказанных составляющих правомерности расторжения трудового договора.

Считаем, что трудовое право в достаточной степени обеспечивает соблюдение интересов работодателей относительно рационального кадрового состава работников на их предприятиях. Перечень оснований, которые дают право работодателю расторгнуть трудовой договор с работником, хотя и является исчерпывающим [1, ст.ст.40, 41], но, в целом, охватывает все ситуации, когда, исходя из производственных интересов, у работодателя может возникнуть потребность отказаться от услуг определенных работников.

Как справедливо отмечает российский ученый С.А. Иванов, проблемой правового регулирования расторжения трудового договора на современном этапе является:

- 1) обеспечить защиту работников от необоснованных увольнений;
- 2) не препятствовать увольнению ненужных работодателю работников.

В связи с представленной позицией С.А. Иванов предлагает создать два механизма увольнения:

- 1) по причинам личного характера (сюда относятся способности работника, его поведение, отношение к труду);
- 2) по основаниям экономического характера (эти основания касаются деятельности предприятия и не относятся к личности работника) [5, с.60]

По нашему мнению, независимо от классификации оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, суд при рассмотрении трудового спора должен установить: 1) были ли в наличии фактические обстоятельства, соответствующие предусмотренным в законе основаниям увольнения, и 2) соблюдена ли установленная законом процедура увольнения. То есть, задача суда при разрешении трудового спора по вопросам увольнения – установить законность либо незаконность увольнения.

Поэтому мы не можем согласиться с позицией С.А. Иванова, который полагает, что при расторжении работодателем трудового договора по причинам личного характера в случае возникновения трудового спора, суд должен контролировать и законность, и целесообразность увольнения. В спорах же, возникших вследствие увольнения работника по причинам экономического характера, задача суда – выяснить только законность увольнения.

Считаем, что независимо от причин, побудивших работодателя к расторжению трудового договора, суд должен контролировать только лишь законность данного увольнения. Современное трудовое право в условиях рыночных отношений должно в равной степени учитывать как законные права и интересы работника, так и работодателя, и, следовательно, предусматривать соответствующую их защиту.

Вопросы целесообразности увольнения работников по причинам экономического, и личностного характера всецело являются прерогативой работодателя-предпринимателя. Только он вправе, при наличии фактов, указывающих на личностные недостатки работника, решать, что целесообразно в данной ситуации: оставить этого работника на работе либо расстаться с ним. При разрешении трудового спора по вопросам незаконного увольнения и восстановления на работе в современных рыночных условиях суд должен принимать во внимание законные интересы работодателя, в частности, его право на формирование эффективного кадрового состава на своем предприятии. Поэтому вопросы целесообразности и иные оценочные категории должны быть вне компетенции суда.

Вместе с тем, важное значение для защиты права работников на труд в условиях рыночных отношений имеет конкретный перечень оснований увольнения работника по инициативе работодателя, не подлежащий расширенному толкованию [1, ст.ст.40, 41].

Мы разделяем мнение АИ Ставцевой, которая считает, что исчерпывающий характер перечня конкретных оснований, наступление которых дает право работодателю расторгнуть трудовой договор с работником, обеспечивает поддержание высокого уровня гарантий права на труд в условиях формирования рынка труда. Поэтому в данной момент не целесообразно отказываться от этой гарантии [6, с.28].

Следует отметить, что в законодательных актах о труде стран Западной Европы отсутствует перечень оснований, по которым возможно расторжение трудового договора по инициативе нанимателя. Законодатель в данном случае требует лишь соблюсти процедуру расторжения трудового договора и иметь серьезные доводы, позволяющие, по мнению работодателя, прекратить трудовой договор. К примеру, в соответствии с соглашением, регулирующим работу по найму во Франции, «причины увольнения, которые обязан сообщить наниматель работнику, должны быть реальными и серьезными». В ФРГ, Испании, Португалии, Великобритании понятие «уважительная причина» раскрывается в коллективных договорах [7, с.80].

На наш взгляд, произвольная и достаточно широкая трактовка понятия «уважительной причины увольнения» предоставляет работодателю возможность беспрепятственного увольнения работников. В странах с развитой рыночной экономикой достаточно сильно развито профсоюзное движение, что, возможно, является сдерживающим фактором произвола работодателей в отношении расторжения трудового договора. Но на современном этапе развития Украины считаем данный опыт зарубежного законодательства совершенно неприемлемым

Российский законодатель в новом Трудовом кодексе сохранил примат исчерпывающего перечня оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, расширив при этом перечень общих оснований прекращения трудового договора за счет обстоятельств, не зависящих от воли сторон [8, ст.ст.81, 83]. По нашему мне-

нию, позиция российского законодателя предпочтительнее правовой практике, сложившейся в Западных странах. Как правильно отмечают в научной литературе, если бы работник всегда жил под страхом увольнения и чувствовал бы постоянно свою зависимость от доброй или злой воли работодателя, то это создавало бы почву для нарушения прав работников, злоупотребления их зависимым положением [9, с.15].

Считаем, что в новом Трудовом кодексе Украины исчерпывающий перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя (возможно, дополненный и усовершенствованный по сравнению с ныне действующим) должен быть сохранен.

Подводя итог вышесказанному, можно сделать следующие выводы:

1. Трудовые споры по вопросам прекращения трудового договора обладают следующими характерными особенностями: а) четко установленным субъектным составом – его сторонами всегда являются конкретный работник и работодатель, б) определенным порядком возникновения - истцом по данному трудовому спору всегда выступает работник; в) строго определенной подведомственности – данная категория споров всегда разрешается исключительно в судебном порядке.

2. Наличие эффективных процессуальных норм, регулирующих рассмотрение трудовых споров по вопросам увольнения работников, является важной правовой гарантией реализации гражданами права на труд.

3. Современное трудовое право в условиях рыночных отношений должно в равной степени учитывать как законные права и интересы работника, так и работодателя, поэтому при рассмотрении трудовых споров по вопросам прекращения трудового договора по инициативе работодателя суд должен выяснять только законность расторжения трудового договора работодателем. Вопросы целесообразности увольнения работника и иные оценочные категории должны быть вне компетенции суда.

4. Исчерпывающий перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя должен быть сохранен в национальном трудовом законодательстве как важная правовая гарантия стабильности трудовых отношений и защиты права граждан на труд в условиях рыночной экономики, а также в целях превенции возникновения трудовых споров по вопросам прекращения трудового договора.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України // Кодекси України. -2002. -№ 5. -172 с.
2. Бару М. Нужна ли судебная защита трудовых споров до возникновения трудовых правоотношений? // Право Украины. -1996. -№ 5. -С.63-64, 73.
3. Правила о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов, принятые ЦИК и СНК СССР 28 августа 1928 года // СЗ СССР -1928. -№ 56.

Ст.495.

4 Ставцева А.И. Подведомственность трудовых споров о восстановлении на работе // Трудовое право. –1998. –№ 3. –С.30-52.

5. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы // Государство и право. –1994. –№ 4. –С.53-61.

6. Ставцева А.И. Разрешение трудовых споров. –М.: БЭК, 1998. –314 с.

7 Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право стран развитой рыночной экономики. –М.: Изд-во Академии труда и социальных отношений, 1995. –210 с.

8 Трудовой кодекс Российской Федерации –М.: Юриформ, 2002. –128 с.

9. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. –М.: Юристь, 1996. –208 с.

Поступила в редколлегию 08.10.2003

ЛАЗОР В.В. ТРУДОВІ СУПЕРЕЧКИ З ПИТАНЬ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЯК ГАРАНТІЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ГРОМАДЯНАМИ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ РИНКОВИХ ВІДНОСИН

Досліджуються характерні риси трудових суперечок, що впливають із припинення трудового договору і фактичний склад, необхідний для їхнього виникнення; улаштовується необхідність враховувати в однаковій мірі при розгляді даної категорії трудових суперечок інтереси обох сторін трудового договору; приводяться доводи на користь збереження в українському законодавстві вичерпного переліку основ розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

LAZOR V.V. LABOUR DISPUTES ON QUESTIONS OF THE TERMINATION OF THE LABOR CONTRACT AS THE GUARANTEE OF REALIZATION BY CITIZENS OF THE RIGHT ON WORK IN CONDITIONS OF MARKET ATTITUDES

Prominent features of the labor disputes following from the termination of the labor contract and actual structure, necessary for their occurrence are investigated; necessity to take into account is proved equally by consideration of the given category of labor disputes interests of both parties of the labor contract; reasons for the benefit of preservation in the Ukrainian legislation of the exhaustive list of the bases of cancellation of the labor contract under the initiative of the employer are resulted.

УДК 176.5(477)

К.Б. ЛЕВЧЕНКО, канд. філос. наук, доц.

Міжнародний жіночий правозахисний центр "Ла Страда-Україна"

КОМПЛЕКСНА ПРОГРАМА ЯК ФОРМА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В СФЕРІ ПРОТИДІЇ ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ В УКРАЇНІ

Виконано порівняльний аналіз організаційно-адміністративних заходів Програми запобігання торгівлі жінками та дітьми (1999) та Комплексної програми протидії торгівлі людьми (2002).

У статті планується провести порівняльний аналіз організаційно-адміністративних заходів, які були здійснені при виконанні Програми запобігання торгівлі жінками та дітьми (постанова Кабінету Міністрів України від 25.09.1999 р., № 1768), а також заплановані в другій Комплексній програмі протидії торгівлі людьми (постанова Кабінету Міністрів України від 5.06.2002 р., № 766) для покращення процесів державного управління реалізації цієї програми, заходи якої розраховані на 2002-2005 роки.

Торгівля людьми - це злочин, порушення прав людини, який для свого викоренення потребує об'єднання зусиль не тільки різних державних органів, але й всіх суб'єктів громадянського суспільства. Ця необхідна умова ефективності роботи врахована в новій Комплексній програмі протидії торгівлі людьми.

Як вже зазначалось нами раніше, "комплексний підхід

означає, що формування такої програми охоплює різноманітні заходи та підходи - вдосконалення законодавства, укладання міжнародних угод, покращення діяльності правоохоронних органів, інших державних установ та відомств, формування системи превентивних заходів, а також заходів по соціальній реабілітації потерпілих" [1].

Перша Програма запобігання торгівлі жінками та дітьми (1999-2001 роки) мала як негативні, так і позитивні сторони. Серед її позитивних характеристик виділимо: суб'єктами реалізації програми були визнані профільні міністерства та державні установи, наголошувалось на необхідності узгоджених дій між ними; програма була побудована на основі взаємодії державних установ з неурядовими організаціями; вона передбачала широкий комплекс превентивних заходів; Програмою було передбачено створення спеціальної статистики щодо масштабів явища,