

2. Забарний Г.Г., Каложний Р.А., Шкарупа В.К. Адміністративне право України: Навчальний посібник. -К., 2003.

3. Коваль Л.В. Адміністративне право України: Курс лекцій. -К.: Основи, 1994. -154 с.

4.Опришко В. Державно-правова реформа в Україні:

основні напрямки // Право України. -1998. -№ 1. -С.11-16.

5. Пахомов І. Адміністративна реформа: Як її розуміти? (Роздуми над книгою) // Право України. -2001. -№ 3. -С.144-145.

*Надійшла до редколегії 01.12.2003*

**КУЛЕШОВ А.А. ПРИНУЖДЕНИЕ КАК СРЕДСТВО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ОХРАНЫ ПРАВОПОРЯДКА АДМИНИСТРАТИВНОЙ СЛУЖБОЙ МИЛИЦИИ**

Рассмотрены некоторые особенности административно-юрисдикционной деятельности органов внутренних дел в механизме административного принуждения.

\*\*\*

**KULESHOV A.A. COMPULSION AS MEANS OF MAINTENANCE AND PROTECTION OF THE LAW AND ORDER BY ADMINISTRATIVE SERVICE OF MILITIA**

Some features administrative and jurisdiction activity of law-enforcement organs in the mechanism of administrative compulsion are considered.



***V.V. LAZOR***

*канд. юрид. наук, доц.*

*Восточно-украинский национальный университет им. Владимира Даля*

УДК 331.109

## **ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРЕВЕНЦИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА**

Исследуются причины возникновения трудовых споров при увольнении работника по собственному желанию, указываются недостатки действующего законодательства, регулирующего порядок расторжения трудового договора по инициативе работника; обосновываются конкретные правовые меры, направленные на превенцию возникновения трудовых споров при расторжении трудового договора по желанию работника, а также вносятся предложения по совершенствованию правового регулирования трудовых споров данной категории с целью их оперативного и объективного разрешения.

Важной правовой гарантией реализации гражданами Украины конституционного права на труд является предусмотренная законом возможность обращения работников в суд по вопросам прекращения трудового договора. От объективности и оперативности разрешения судами указанной категории трудовых споров во многом зависит эффективность обеспечения реализации принципа свободы труда в условиях рыночных отношений.

Отдельным вопросам правового регулирования трудовых споров, вытекающих из прекращения трудовых правоотношений, посвящены работы Е. Голованова, А. Комаренко, В. Руденко, Т. Маркиной, Е. Науменко и других. Однако правовая регламентация трудовых споров по вопросам прекращения трудового договора в силу особой практической значимости данной категории трудовых

разногласий и многогранности, возникающих при их рассмотрении проблем, нуждается в дальнейшем научном исследовании.

В частности, для обеспечения объективного и динамичного рассмотрения в суде трудовых споров в связи с расторжением трудового договора по инициативе работника, необходимо усовершенствовать правовой механизм увольнения по инициативе работника и предусмотреть превентивные меры возникновения трудовых споров по данному основанию. Исследование указанных проблем и является целью настоящей работы.

В соответствии со статьей 38 КЗоТ [1] работник может расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, в любое время, предупредив работодателя об этом за две недели. При этом, часть вторая на-

званной статьи указывает, что если по истечении срока предупреждения об увольнении работник не оставил работы и не требует расторжения трудового договора, то работодатель не вправе его уволить по ранее поданному заявлению, кроме случаев, когда на его место приглашен другой работник, которому в соответствии с действующим законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

Формулировка части второй статьи 38 КЗоТ позволяет инициировать достаточно большое число трудовых споров по вопросам прекращения трудового договора и создает определенные трудности при судебном рассмотрении этих споров.

Так, из содержания статьи 38 КЗоТ следует, что если работник не оставил работу по истечении срока предупреждения, то работодатель его уволить не вправе. При этом закон не требует, чтобы работник еще каким-либо иным путем продемонстрировал изменение своих намерений относительно увольнения. Но в то же время, статья 116 КЗоТ предписывает, чтобы работодатель в день увольнения работника (а этим днем считается последний день работы) произвел полный расчет с работником. А статья 117 КЗоТ предоставляет работнику право инициировать трудовой спор по вопросу задержки производства расчета с ним, если работодатель нарушил предписания статьи 116 КЗоТ.

Таким образом, налицо правовая коллизия. Работодатель во исполнение статьи 116 КЗоТ может в последний день предупредительного срока издать приказ об увольнении работника и произвести расчет с ним. При этом выяснится, что работник уже передумал увольняться и в соответствии с законодательством имеет на это полное право. Важно отметить, что увольнение по инициативе работника предполагает обязательное добровольное волеизъявление работника в отношении увольнения. На это обстоятельство обращено особое внимание в Постановлении Пленума Верховного Суда Украины от 06.11.1992 г. [2, п.12].

Как отмечалось ранее, при возникновении трудового спора по вопросу увольнения суд должен установить законность расторжения трудового договора. При рассмотрении вышеприведенной ситуации в суде сложно установить законность или незаконность прекращения трудового правоотношения, поскольку обе стороны действовали правомерно.

Во избежание подобной ситуации, по нашему мнению, необходимо законодательно закрепить, что по истечении срока предупреждения работник *обязан* подтвердить свое намерение уволиться и после этого подтверждения работодатель должен произвести с ним расчет не позднее следующего дня после окончания предупредительного срока. Отсутствие подтверждения работником своего желания расторгнуть трудовой договор аннулирует поданное ранее заявление об увольнении.

Возложение на работника дополнительной обязанности при расторжении по его инициативе трудового дого-

вора – подтвердить свое намерение по истечении предупредительного срока, не будет обременительным. В то же время это внесет необходимую четкость и ясность в механизм расторжения трудового договора по инициативе работника, и будет служить превенцией возникновения трудовых споров по вопросам увольнения.

Далее, из смысла статьи 38 КЗоТ следует, что работник, подавший заявление об увольнении, имеет право в любой момент забрать его. То есть установленный предупредительный срок носит двусторонний характер и предназначен не только для того, чтобы работодатель мог подыскать подходящую замену увольняющемуся работнику, но и для того, чтобы работник сам мог обдумать целесообразность принятого решения об увольнении. Как справедливо отмечает Голованов Е.А., поскольку речь идет об увольнении по инициативе работника, то не исключено, что работник может изменить свое намерение прекратить трудовое правоотношение, так как отпали причины, вызвавшие подачу заявления с просьбой об увольнении [3, с.17].

В то же время, как показывает судебная практика [2], нередки ситуации, когда работодатель по своей инициативе, основываясь на предписаниях части 1 статьи 38 КЗоТ, позволяющей сокращать по соглашению сторон предупредительный срок, издает приказ об увольнении работника до истечения предупредительного срока. А это, в свою очередь, является основанием для возникновения трудового спора по вопросу восстановления на работе. Во избежание подобной ситуации, считаем необходимым внести уточнения в трудовое законодательство и нормативно закрепить, что работодатель не вправе издать без просьбы и согласия работника приказ об увольнении до истечения двухнедельного срока.

Кроме того, для превенции возникновения трудовых споров по вопросам прекращения трудового договора, в нормах трудового права должно быть четко закреплено, что на протяжении предупредительного срока работник имеет право в любой момент отозвать свое заявление. Причем, это право должно носить безусловный характер и не может быть поставлено в зависимость от порядка формирования работодателем кадрового состава предприятия.

Ныне действующая норма лишает права работника на занимаемое им рабочее место помимо его воли (если он передумал увольняться) в случае, если работодатель пригласил на это место лицо, которому не может быть отказано в заключении трудового договора. Считаем указанное правовое предписание нелогичным, антигуманным, противоречащим принципу права на труд и вступающим в противоречие с требованием закона о добровольности волеизъявления работника при расторжении трудового договора по его инициативе.

В силу сказанного данная норма является причиной возникновения трудовых споров и, кроме того, она способна значительно затруднять объективное и оперативное разрешение возникшего по данному основанию спо-

ра. Вполне возможна ситуация, когда работник, предупредивший увольняться, также относится к категории лиц, которым не может быть отказано в заключении трудового договора (например, беременная женщина либо женщина с ребенком-инвалидом и т.п.). Таким образом, любое вынесенное судом решение в данной ситуации будет нарушать нормы действующего законодательства и давать основания для его обжалования.

Считаем, что в период двухнедельного предупредительного срока работодатель может достигать с другим лицом договоренность о приеме на работу только лишь с отлагательным условием – эта договоренность вступит в силу только в случае, если прежний работник не предупредит увольняться.

Предлагаем законодательно закрепить безусловное право работника в любой момент предупредительного срока отозвать свое заявление.

Считаем также целесообразным позаимствовать опыт российского законодателя [4, ч.5 ст.80] и нормативно закрепить, что по истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. Данное положение вытекает из смысла действующих норм украинского права, но введение предлагаемого уточнения в законодательство обеспечит четкость и ясность в правовом механизме увольнения работника по собственной инициативе, что в свою очередь, будет служить превенцией возникновения трудовых споров по данному основанию.

В настоящее время по взаимному соглашению трудовой договор может быть расторгнут по требованию работника до истечения двух недель. Но можно ли считать, что в таком случае трудовой договор расторгнут по инициативе работника, а не по соглашению сторон? В.И. Прокопенко приводит свои доводы по данному вопросу [5, с.14], приходя к выводу, что в данном случае речь идет все же об увольнении по инициативе работника с уточнением срока окончания работы, так как если трудовой договор прекращается по взаимному соглашению, то инициатива исходит от двух его субъектов.

Соглашаясь в целом с доводами В.И. Прокопенко, считаем, что во избежание возникновения трудовых споров, вытекающих из прекращения трудового правоотношения по инициативе работника, а также в целях однозначного объективного разрешения возникших трудовых споров такого рода, правовые предписания относительно расторжения трудового договора до истечения предупредительного срока нуждаются в уточнении.

Из смысла части первой статьи 38 КЗоТ вытекает, что стороны по взаимному соглашению предупредительный срок могут сократить. При этом, как следует из законодательства, в течение действия предупредительного срока работник обязан выполнять все свои трудовые обязанности, соблюдать дисциплину труда, в противном случае, он, несмотря на поданное заявление, может быть уволен по инициативе работодателя за дисциплинарное нарушение.

В то же время, законодательство устанавливает перечень конкретных оснований, оканчивающийся словами «...а также по другим уважительным причинам» [1, ч.1 ст.38], при наличии которых работодатель *должен* расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

Возникает вопрос: каким образом может быть защищено установленное право работника на сокращение предупредительного срока, если работодатель отказывается уволить работника и произвести с ним расчет до истечения двух недель после подачи заявления? Если работник самовольно, но при наличии уважительных причин оставит работу до истечения предупредительного срока, предоставит ли это ему право требовать по суду от работодателя производства расчета? Или, напротив, в данной ситуации у работодателя возникнет право уволить работника за прогул? Какие обстоятельства должен выяснять суд при разрешении трудового спора в данном случае? Кто и каким образом вправе установить наличие «иных уважительных причин», если сами стороны по данному вопросу к согласию не пришли?

Очевидно, что указанная нечеткость и несогласованность действующего трудового законодательства стимулирует возникновение трудовых споров по вопросам увольнения и затрудняет их объективное разрешение.

Считаем, что необходимо законодательно установить исчерпывающий перечень оснований, наличие которых предоставит право работнику требовать от работодателя расторжения трудового договора до истечения двухнедельного предупредительного срока. В случае отказа работодателя в удовлетворении данного требования, работнику должно предоставляться право прекратить работу и требовать от работодателя по суду производства расчета.

Суд при рассмотрении такого спора должен будет установить факт наличия у работника предусмотренных в законе уважительных причин, делающих невозможным дальнейшее продолжение его работы у данного работодателя. При установлении такого факта, суд может квалифицировать действия работодателя как противоречащие принципам свободы труда и недопустимости принудительного труда, и тем самым нарушающие право работника на труд. Суд должен будет вынести решение, обязывающее работодателя надлежащим образом оформить увольнение работника и произвести с ним полный расчет. Считаем справедливым, если на работодателя будет также возложена обязанность оплатить работнику время вынужденного прогула. Основанием прекращения трудового договора в данном случае будет инициатива работника.

Предлагаемые нормы носят процессуальный характер. Наличие их в трудовом законодательстве, по нашему мнению, позволит обеспечить однозначность, объективность и оперативность в разрешении трудовых споров подобного рода.

Безусловно, при наличии иных, не указанных в пе-

речне причин, работник также может обратиться к работодателю с просьбой о сокращении предупредительного срока. Но в данной ситуации трудовой договор может быть расторгнут в срок, о котором просит работник, только лишь при наличии согласия работодателя. При отсутствии такого согласия работник не имеет право самовольно оставить работу до истечения предупредительного срока. Считаем, что в данной ситуации правовая природа прекращения трудового договора иная, чем в случае инициативы работника, поскольку волеизъявление одной стороны не имеет определяющего значения и необходимо взаимное согласие сторон для прекращения трудового правоотношения в определенный срок. Мы не можем согласиться с аргументом В.И. Прокопенко [5, с.14], что в случае прекращения трудового договора по соглашению сторон необходимо, чтобы инициатива исходила от двух его субъектов. В реальной жизни иницирует вопрос о прекращении трудового правоотношения всегда какая-либо одна сторона. А определяющее значение должно иметь то, достаточно или нет волеизъявления одной стороны для наступления правовых последствий в виде прекращения трудовых правоотношений. Как видно, при расторжении трудового договора по инициативе работника согласие работодателя на такое расторжение не требуется. В случае же расторжения трудового договора до истечения предупредительного срока при отсутствии у работника закрепленных в законодательстве уважительных причин, согласие работодателя необходимо. Следовательно, в данном случае основанием прекращения будет именно соглашение сторон. И возникновение трудового спора вследствие прекращения трудовых правоотношений по данному основанию невозможно, поскольку стороны сами добровольно пришли к согласию и о факте прекращения трудовых правоотношений между ними, и о сроках наступления этого события.

Как следует из определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Украины от 06.11.1992 г., расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо лишь в случае, когда подача заявления об увольнении является добровольным его волеизъявлением [2, п.12]. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по ст.38 КЗоТ, то суду необходимо тщательно проверять эти доводы истца. Но, считаем, что бремя доказывания в данной ситуации должно однозначно возлагаться на работника. Трудовое право в условиях рыночных отношений должно защищать не только права работника, но и интересы работодателя. Нарушение работодателем принципа добровольности волеизъявления работника об увольнении является основанием для восстановления этого работника на прежнем рабочем месте, это служит важной гарантией в обеспечении права граждан на труд. Но при наличии заявления работника об увольнении по собственному желанию, работодатель должен считаться невиновным в нарушении права работника на труд до тех пор, пока тот не докажет обратное.

В литературе высказывалось предложение о том, чтобы в новом КЗоТ было закреплено положение о необходимости согласовывать с выборным профсоюзным органом увольнения по инициативе самого работника [6]. Такое предложение вызывает принципиальное возражение. Оно будет являться не превенцией принуждения работника к увольнению, как предполагает В. Руденко, а, напротив, препятствием к свободному волеизъявлению работника относительно прекращения трудового правоотношения. А нарушение принципов свободы труда и запрета принудительного труда в современном правовом демократическом государстве недопустимо.

Таким образом, для превенции возникновения и обеспечения объективного, оперативного разрешения трудовых споров, возникающих вследствие прекращения трудового договора по инициативе работника, необходимы следующие правовые меры:

1. Двухнедельный предупредительный срок должен носить двухсторонний характер, поэтому следует предусмотреть безусловное право работника в течение предупредительного срока в любой момент отозвать свое заявление об увольнении а также законодательно установить прямой запрет работодателю уволить работника до истечения предупредительного срока без его согласия.

2. Нормативно установить, что в период двухнедельного предупредительного срока работодатель может достигать с другим лицом договоренности о приеме на работу только лишь с отлагательным условием – эта договоренность вступит в силу только в случае, если прежний работник не передумает увольняться.

3. Обязать работника по истечении предупредительного срока подтвердить свое намерение уволиться.

4. Внести уточнение в действующее законодательство, непосредственно устанавливающее право работника по истечении предупредительного срока прекратить работу и требовать от работодателя оформления увольнения и производства расчета в судебном порядке.

5. Установить исчерпывающий перечень уважительных причин, наличие которых дает право работнику требовать от работодателя расторжения трудового договора до истечения предупредительного срока, а в случае его отказа - прекратить работу и требовать производства расчета по суду.

6. При расторжении трудового договора соглашением сторон до истечения предупредительного срока без указанных в законе уважительных причин, трудовой договор должен признаваться прекращенным по соглашению сторон, что исключает возникновение трудового спора.

7. Предусмотреть презумпцию невиновности работодателя в принуждении работника к подаче заявления об увольнении, пока работник не докажет обратное.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України // Кодекси України. –2002. -№ 5. –172 с.

2. Постановление Пленума Верховного Суда Украины «О практике рассмотрения судами трудовых споров» (с изменениями и дополнениями от 06.11.1992 г., № 9) // Трудовые споры /Сост.: К.Н. Голобородько. –Х.: Конус, 2001. –С.113-129.

3. Голованов Е.А. Прекращение трудового договора. –М., 1999. –145 с.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации. –М.:

Юринформ, 2002. –128 с.

5. Прокопенко В. “Домовленість” при припиненні трудових відносин // Юридичний Вісник України. -№ 24. -15-21.09.2002.

6. Руденко В. Навколо трудових спорів // Урядовий кур’єр. -№ 50. –18.03.2000.

*Поступила в редколлегию 21.11.2003*

**ЛАЗОР В.В. ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ПРЕВЕНЦІЇ ТРУДОВИХ СУПЕРЕЧОК, ЩО ВИНΙΚАЮТЬ ПРИ РОЗІРВАННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ ПРАЦІВНИКА**

Досліджуються причини виникнення трудових суперечок при звільненні працівника за власним бажанням, указуються недоліки діючого законодавства, що регулює порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника; улаштовуються конкретні правові міри, спрямовані на превенцію виникнення трудових суперечок при розірванні трудового договору за бажанням працівника, а також вносяться пропозиції по удосконалюванню правового регулювання трудових суперечок даної категорії з метою їх оперативного й об’єктивного дозволу.

\*\*\*

**LAZOR V.V. LEGAL PROBLEMS PREVENTION OF THE LABOR DISPUTES ARISING AT CANCELLATION OF THE LABOR CONTRACT UNDER THE INITIATIVE OF THE WORKER**

The reasons of occurrence of labor disputes are investigated at dismissal of the worker at own will, lacks of the current legislation regulating the order of cancellation of the labor contract under the initiative of the worker are specified; the concrete legal measures directed on prevention of occurrence of labor disputes at cancellation of the labor contract at the request of the worker are proved, and also offers on perfection of legal regulation of labor disputes of the given category are brought with the purpose of their operative and objective sanction.

УДК 331.108+347.156(477)

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

*Міжнародний жіночий правозахисний центр “Ла Страда-Україна”*

## **ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕСІВ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ**

Розглянуті аспекти формування кадрового забезпечення реалізації політики щодо жінок в державі.

Кадрове забезпечення органів державного управління є важливою умовою ефективного впровадження й реалізації державної політики щодо жінок в Україні, а також формування гендерної політики. Сучасні умови соціально-економічного розвитку потребують все більшої уваги до роботи з кадрами, перш за все, з керівниками та спеціалістами, які є головним елементом системи управління. Від укомплектованості компетентними, професійно підготовленими кадрами залежить як прийняття рішень, так і їх виконання. Саме тому проблеми кадрового забезпечення є важливим напрямком вивчення у контексті дослідження формування та реалізації державної політики.

У цьому є декілька аспектів. По-перше, це забезпечення компетентними кадрами органів виконавчої влади, які є суб’єктами впровадження політики щодо жінок та гендерної політики в Україні, поперед усього - Державного комітету України у справах сім’ї та молоді та його структурних підрозділів. По-друге, проблема кадрового забезпечення органів державного управління, які займаються розробкою, формуванням та впровадженням ген-

дерної політики в Україні щільно пов’язана з формуванням гендерного паритету в органах державної виконавчої влади. Ці проблеми не є тотожними, але виглядають як дві сторони однієї медалі: кваліфіковані кадри, які обізнані з принципами державної політики щодо жінок, повинні впливати на формування гендерного паритету серед кадрів органів державного управління. Таким чином, особлива кадрова політика є водночас і завданням гендерної політики в Україні та умовою її ефективної реалізації та впровадження. По-третє, важливим є формування гендерно чутливого кадрового складу органів виконавчої влади, а також фахівців, які розуміють завдання, цілі та принципи державної політики стосовно жінок в Україні.

У статті планується розглянути вказані аспекти, окреслити проблеми, які існують у кожній з означених сфер, а також запропонувати шляхи розв’язання деяких актуальних питань кадрового забезпечення. Також планується дослідити: обґрунтування важливості проведення зваженої кадрової політики у досліджуваній галузі; основні шляхи формування резерву кадрів державного управлін-