

КЛАСИФІКАЦІЯ ПІДСТАВ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ПРАЦІВНИКАМИ

Припинення трудового договору може настати лише у тому випадку, якщо для цього є законні підстави, тобто такі життєві обставини, які в правовій науці мають назву юридичних фактів. «Підставами (причинами) припинення трудового договору є такі життєві обставини, які визнаються законом як юридичні факти для припинення трудового договору» [1, с.204]. Такі юридичні факти зазначені в ст. 36 Кодексу законів про працю України [2]: 1) угода сторін; 2) закінчення строку дії трудового договору, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення; 3) призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу; 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи роботодавця або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу; 5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду; 6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотною умов праці; 7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження і відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи; 8) підстави, передбачені контрактом. Згідно зі ст. 37 Кодексу, крім зазначених підстав, трудовий договір припиняється також у випадку направлення працівника за постановою суду до лікувально-трудоного профілакторію.

Юридичні факти в сфері припинення трудового договору можуть бути двох видів. По-перше, вольові дії, коли одна з сторін договору або обидві його сторони або третя особа, що не є стороною трудового договору, але має за законом право вимагати його припинення (наприклад, суд, профспілка, комісаріат), виявляють ініціативу припинити договір. По-друге, події. Так, подією може бути смерть працівника або переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією. Звідси, припинення трудового договору охоплює як вольові односторонні та двосторонні дії, так і події, а розірвання – лише односторонні вольові дії.

Численність цих юридичних фактів ставить питання про їх упорядкування за відповідними критеріями, тобто класифікацію. Взагалі, «юридичні факти – це не будь-які дії, а ті, що мають суспільно значимий характер» [3, с.29]. На наш погляд, це такі дії, що безпосередньо зачіпають інтереси людей, включаються у правове регулювання. Звичайно, до юридичних фактів не відносяться почуття людини та її думки. Юридичні факти насамперед мають характер життєвих обставин. «Юридичні факти – це такі життєві факти, з якими норми права пов'язують виникнення, зміну або припинення юридичних відносин» [4, с.163]. Утім, держава заінтересована лише у корисних для суспільства діях, тому основна увага приділяється нею саме

правомірній поведінці учасників суспільних відносин. В.О. Котюк свідчить: «Дії, шкідливі для суспільства, забороняються законом, що свідчить про особливу увагу держави до цієї сфери правовідносин. Вольові акти регулюються правом, а це означає, що серед юридичних фактів вони складають більшість. Юридичні норми закріплюють за громадянами і організаціями можливість вступати в різні правовідносини. В гіпотезах правових норм вказуються умови, за яких суб'єкти права вступають або мають вступати в правовідносини. Із нормативно-правових актів витікають конкретні суб'єктивні права і обов'язки, які є передумовою виникнення правовідносин» [5, с.74]. Поряд з нормативно визначеними правами і обов'язками, передумовами виникнення правовідносин є також і юридичні факти.

Підстави припинення трудових правовідносин – це такі визначені нормами права конкретні життєві обставини (події, дії), виникнення яких викликає настання відповідних правових наслідків, тобто припинення дії трудового договору. Підстави припинення трудового договору тісно пов'язані з трудовими правовідносинами. «Без юридичних фактів правовідносини неможливі. Отже, юридичні факти, як і правосуб'єктність, є необхідною умовою виникнення, зміни або припинення правовідносин» [5, с.193]. За юридичними наслідками юридичні факти поділяють на три видові групи: а) правоутворюючі, на основі яких суб'єкти набувають певних прав і обов'язків; б) правозмінюючі, що тягнуть за собою збільшення або зменшення обсягу певних прав чи обов'язків; в) правоприпиняючі, що ліквідують певні права і обов'язки, носієм яких суб'єкт був до виникнення цих фактів [6, с.231]. З семантичного значення терміну «припинення трудових правовідносин» випливає, що для даного випадку потрібні саме правоприпиняючі юридичні факти.

Вважаємо, що поняття правоприпиняючого трудові правовідносин факту поєднує два суперечливих, але нерозривно пов'язаних моменти: це явище дійсності – подія або дія (матеріальний момент), що породжує в силу вказівки норм права відповідні правові наслідки (юридичний момент). Н.М. Коркунов пише: «Юридичними фактами в прямому смислі слова називаються такі події та дії, які не представляють собою нічого шкідливого вимогам юридичних норм та яким незалежно від наміру їх здійснення надане певне юридичне значення, що полягає або у встановленні нових прав та обов'язків, або в зміні чи припиненні існуючих» [7, с.203]. Зазначене дозволяє окреслити основні ознаки цього поняття. Юридичні правоприпиняючі трудові правовідносини факти – це конкретні, індивідуальні обставини, які являють собою життєві явища та обставини, що існують у певному просторі та часі. Якщо йдеться про факти – дії, то конкретність дій означає, що вони вироблені суб'єктами трудових правовідносин і несуть конкретний соціальний та правовий зміст.

Наукова класифікація юридичних правоприпиняючих трудові правовідносини фактів являє собою тонкий інструмент вивчення предмета, його суті, властивих йому закономірностей. Розмаїття правоприпиняючих трудові відносини фактів, складність їх упорядкування за конкретними крите-

ріями обумовили існування різних точок зору вчених на побудову їх наукової класифікації.

Так, В.Г. Короткін, усі підстави припинення трудового договору класифікує у такому порядку: розірвання трудового договору з ініціативи працівника; розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; розірвання трудового договору з інших підстав [8, с.48]. Навіть на перший погляд можна зробити висновок: цей поділ підстав припинення трудового договору не можна назвати класифікацією, тим паче науковою. По-перше, не з'ясовані критерії, відповідно до яких проводиться цей поділ. По-друге, не зрозуміло, які підстави «криються» за терміном «розірвання трудового договору з інших підстав». Г.І. Чанишева і Н.Б. Болотіна усі підстави припинення трудового договору класифікують залежно від двох критеріїв: 1) виду юридичного факту, що є причиною припинення (діяльність чи бездіяльність) та 2) волевиявлення яких саме суб'єктів потягло припинення трудового договору. За першим критерієм вчені розрізняють припинення трудового договору в зв'язку з певними подіями (закінчення терміну дії договору, смерть працівника), а за іншим – в зв'язку з певними юридичними діями: взаємне волевиявлення сторін; ініціатива працівника; ініціатива власника; ініціатива третіх осіб; порушення правил прийому на роботу. Зважаючи на певну наукову цінність поданої класифікації підстав припинення трудового договору, вкажемо на основний її недолік. Перший критерій класифікації підстав припинення трудового договору вчені називають «вид юридичного факту, який є причиною припинення», а другий – «волевиявлення яких саме суб'єктів потягло припинення трудового договору». Зазначимо, що «вид юридичного факту» – це не критерій, а наслідок поділу усіх юридичних фактів відповідно до того чи іншого критерію. Взагалі, в теорії права відносно волі суб'єктів юридичні факти поділяють на: а) події – життєві обставини, що виникають незалежно від волі суб'єктів; б) дії – життєві обставини, виникнення яких залежить від волі суб'єктів. Зазначається, що дії бувають: правомірні, що відповідають приписам правових норм; протиправні, що не відповідають приписам правових норм. У свою чергу, правомірні юридичні факти поділяються на: 1) юридичні акти – дії, що спеціально чинять з метою виникнення певних юридичних наслідків; 2) юридично значущі вчинки – дії, що не мають на меті спричинення юридичних наслідків, але виникають у силу закону [6,с.232]. Таким чином, основним критерієм поділу юридичних фактів у сфері припинення трудового договору є не «вид юридичного факту», а воля працівника, роботодавця, а іноді й інших учасників трудових відносин. Залежно від цього критерію усі юридичні факти досліджуваної групи поділяються на дії та події.

Існуючі в науці трудового права класифікації досліджуваних юридичних фактів мають певні вади і потребують удосконалення. Останнє можна зробити, якщо чітко розібратися у тому, що є дією та подією. З цією метою звернемося до теорії права. А.Ф. Черданцев зазначає, що події – це такі юридичні факти, настання яких не залежить від волі суб'єктів правовідносин (смерть, закінчення термінів, стихійні явища) [9, с.302]. Н.Г. Александров називає юридичними актами лише такі фрагменти оточуючої нас дійс-

ності, які втягнені в сферу дії права [10, с.243]. Найсуттєвіше значення для розуміння природи і функції юридичних фактів, позначає С.С. Алексєєв, має їх поділ залежно від зв'язку останніх з індивідуальною волею – поділом на юридичні дії та юридичні наслідки. «Юридичні дії – це вольова поведінка людей, зовнішнє вираження волі та свідомості громадян, волі організації та громадських утворень» [11, с.168].

Таким чином, дії – це такі життєві обставини, які прямо залежать від свідомості та волі учасників суспільно-трудових відносин. Наприклад, юридичний факт – розірвання трудового договору з ініціативи працівника – означає, що працівник бажає припинити трудові відносини і робить для цього активні правомірні дії. Дія завжди означає те, що припинення трудового договору здійснюється за бажанням працівника, роботодавця чи іншого суб'єкта трудового права. У свою чергу, події – це такі життєві обставини, настання яких не залежить від волі, бажання та свідомості учасників трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Наприклад, припинення трудового договору внаслідок переведення на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду (п.5 ст. 36 Кодексу законів про працю України). Припинення трудових правовідносин у даному випадку відбувається не за прямим бажанням працівника, роботодавця чи іншого суб'єкта трудового права; воно відбувається через те, що виникла необхідність у переведенні даного працівника на інше підприємство, в установу, організацію, або через те, що певного працівника обрано на виборну посаду. Юридичними фактами у розглядуваних випадках є не ініціатива працівника, роботодавця або іншого суб'єкта трудового права про припинення трудового договору, а обрання працівника на виборну посаду та необхідність якогось підприємства, установи чи організації у тому чи іншому працівникові. Треба зазначити, що у науковій літературі юридичні події іноді визначають як обставини, настання яких не залежить від волі та свідомості людини [12, с.288].

Як видається, таке розуміння юридичних фактів – подій потребує деяких уточнень. По-перше, деякі події в своєму зародженні можуть залежати від волі людини (народження дитини, смерть, пожежа). По-друге, розвиток науки і техніки збільшує можливості людини у впливі на процеси та явища природи. Те, що сьогодні не залежить від волі й свідомості людини (зливи, землетруси), завтра може стати керованим або частково керованим процесом. Сфера явищ, що не залежить від волі та свідомості людини, не залишається незмінною, відповідно скорочується і сфера подій. Отже, події бувають двох видів: а) які частково, побічно залежать від волі та свідомості людей; б) які не залежать від їх волі та свідомості. Зважаючи на такий розподіл подій, в літературі почали виділяти абсолютні та відносні події. А.В. Поляков вважає, що події, які не пов'язані з діями людини, є абсолютними (досягнення певного віку, смерть людини). Події, які настають внаслідок людських дій, є подіями відносними [13, с.571].

Виходить, припинення трудового договору може настати внаслідок ініціативи працівника, роботодавця або інших суб'єктів трудового права, а також подій, які мають або абсолютний, або відносний характер. Наше

завдання зараз полягає у тому, щоб розібратися, які підстави припинення трудового договору, визначені у ст. 36 Кодексу законів про працю України [2], відносяться до дій, а які до подій. 1. Угода сторін – відноситься до дій, адже і працівник, і роботодавець виявили єдине бажання – припинити трудовий договір. 2. Закінчення строку дії трудового договору, укладеного на певний термін – відноситься до дій, бо сторони при укладенні такого договору наперед домовилися про тривалість його дії. На наш погляд, ця підстава припинення трудового договору є приватним випадком більш загального юридичного факту – угоди сторін. 3. Призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу відноситься до відносних подій. Тут ні працівник, ні інші учасники трудових відносин не виявляють бажання у припиненні трудових правовідносин. Припинення трудового договору відбувається за іншої обставини – необхідністю громадянином України виконати свій громадський обов'язок, пов'язаний з захистом Вітчизни (ст. 65 Конституції України). Для працівника і роботодавця та інших учасників трудових відносин факт призову чи вступу на військову службу або направлення на альтернативну (невійськову) службу є відносною подією. Якщо не було б цього факту, трудовий договір продовжував би свою дію і подалі. 4. Назви таких підстав припинення трудового договору, як розірвання трудового договору з ініціативи працівника, роботодавця або на вимогу уповноваженого на представництво трудовим колективом органу говорять самі за себе. Ці суб'єкти трудового права свідомо виявляють бажання про припинення трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносин. 5. Переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду як підстава припинення трудового договору відноситься до відносних подій. Про цю підставу йшлося вище. 6. Відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці – за усіма ознаками відносяться також до відносних подій. Якби не відбувалося зміни місця розташування підприємства, установи, організації та зміни істотних умов праці, працівник, роботодавець та інші учасники трудових відносин не виявили бажання переглянути своє ставлення до продовження тривалості дії трудового договору. Факт відмови працівника від переведення в зв'язку з фактом зміни місця розташування підприємства, установи, організації та зміною істотних умов праці має похідне, другорядне значення, що свідчить про його незалежність від волі та свідомості сторін трудового договору чи інших осіб. 7. Набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження і відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи як життєва обставина, відповідно до якої припиняється трудовий договір, має також характер відносною події. Знову ж таки в даному випадку трудовий договір припиняється не за ініціативою суб'єктів трудового права, а через обставину, яка має для них об'єктивний характер, тобто не залежить від їх волі, свідомості та бажання.

8. Щодо останньої підстави підкреслимо одне: якщо сторони контракту про працю встановили додаткові порівняно з трудовим законодавством підстави його припинення, – це прямо свідчить про те, що вони встановили їх свідомо за обоюдною згодою. Висновок: підстави, передбачені контрактом, є фактами-діями. Хоча ще раз підкреслимо: п. 8 ч. 1 ст. 36 Кодексу законів про працю України [2], в якому зазначається, що трудовий контракт може припинитися за умов, передбачених у ньому, не відповідає конституційному припису про те, що обсяг прав та свобод людини і громадянина не може звужуватися змістом будь-яких нормативних актів (ст. 22 Конституції України). Звичайно, встановлення додаткових підстав припинення контракту звужує обсяг трудових прав і свобод громадян, а тому є протиправним і не відповідає іншому конституційному принципу – верховенства права (ст. 8 Конституції України). Звідси, п.8 ч.1 ст. 36 Кодексу законів про працю України [2] має бути вилучений з змісту розглядуваної статті.

Однак діюча ст. 36 Кодексу законів про працю України [2] недосконалою є не лише через те, що передбачає можливість встановлення сторонами додаткових підстав його припинення, але й тим, що поза увагою законодавця залишилися реально існуючі підстави припинення трудових правовідносин, які об'єктивно потребують своєї легітимізації. До таких підстав припинення трудового договору ми відносимо: а) смерть працівника; б) смерть роботодавця – фізичної особи; в) порушення правил прийняття на роботу; г) настання надзвичайних обставин; д) визнання працівника повністю непрацездатним згідно з медичним висновком; є) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу; ж) направлення працівника за постановою суду до лікувально-трудового профілакторію. Усі ці підстави припинення трудового договору відносяться до юридичних фактів, які мають ознаки абсолютних чи відносних подій. Вважаємо, що розглядувана стаття має бути доповнена ще й такими підставами, які мають ознаки дій, тобто залежать від волі та свідомості третіх осіб: а) розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації на вимогу уповноваженого на представництво трудовим колективом органу; б) розірвання трудового договору з неповнолітнім працівником на вимогу його батьків або осіб, що їх замінюють. У цій же статті має бути передбачена можливість встановлення в спеціальних законах додаткових підстав припинення трудового договору чи контракту.

Аналіз підстав припинення трудового договору з працівниками за вольовою ознакою дозволяє нам не тільки здійснити їх класифікацію за вольовим критерієм, але й удосконалити зміст ст. 36 Кодексу законів про працю України [2]. На наш погляд, удосконалена редакція даної статті повинна мати наступний вигляд: «(назва) «Підстави припинення трудового договору.(ч.1) Підставами припинення трудового договору є правоприпиняючі трудові відносини юридичні факти. Правоприпиняючі трудові відносини юридичні факти – це так життєві обставини, настання яких робить неможливим або небажаним продовження дії трудового договору. Правоприпиняючі трудові відносини юридичні факти поділяються на обставини, які: а) залежать від волі та свідомості суб'єктів трудового права; б) не за-

лежать від волі та свідомості учасників трудових правовідносин. (ч.2). Підставами припинення трудового договору, які прямо залежать від волі та свідомості суб'єктів трудового права є: 1) розірвання трудового договору за ініціативою працівника; 2) розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця; 3) згода сторін трудового договору; 4) розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації на вимогу повноваженого на представництво трудовим колективом органу; 5) розірвання трудового договору з неповнолітнім працівником на вимогу його батьків або осіб, що їх замінюють. (ч.3). Підставами припинення трудового договору, які не залежать від волі учасників трудових відносин є: 1) призов на військову або альтернативну (невійськову) службу; 2) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію; 3) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією; 4) відмова працівника від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці; 5) перехід працівника на виборну посаду; 6) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження і відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи; 7) смерть працівника; 8) смерть роботодавця – фізичної особи; 9) порушення правил прийняття на роботу; 10) настання надзвичайних обставин; 11) визнання працівника повністю непрацездатним згідно з медичним висновком; 12) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу; 13) направлення працівника за постановою суду до лікувально-трудоного профілакторію. (ч.4). Додаткові підстави припинення трудового договору з різними категоріями працівників можуть встановлюватися лише спеціальними законами України».

Список літератури: 1. Толкунова В.Н. Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебное пособие. М., 1996. 2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. 1971. №50. Ст. 375. 3. Кикоть Г. Проблема класифікації юридичних фактів у сучасній теорії права // Право України. 2003. №7. 4. Теорія права государства: Учебник / Под ред. В.В. Лазарева. М., 1996. 5. Загальна теорія держави і права / За ред. В.В. Копейчикова. К., 1997. 6. Теорія держави і права: Навчальний посібник / За заг. ред. С.Л. Лисенкова, В.В. Копейчикова. К., 2002. 7. Коркунов Н.М. Лекции по общей теории права. СПб., 2003. 8. Короткін В.Г. Трудове право: прийняття на роботу і звільнення. К., 1997. 9. Черданцев А.Ф. Теория государства и права: Учебник для ВУЗов. М, 2001. 10. Александров Н.Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма. М., 1961. 11. Алексеев С.С. Общая теория права: Курс в двух томах. Т.2. 1982. 12. Общая теория государства и права: В 2-х томах / Под ред. М.Н. Марченко. Т.1. М., 2000. 13. Поляков А.В. Общая теория права: Курс лекций. СПб., 2001.

Надійшла до редколегії 05.10.04