

11. Про Вищу Раду юстиції : Закон України від 15 січ. 1998 р. № 22/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1998. — № 25. — Ст. 146.
12. Яцуба В. Г. Кадрове забезпечення державного управління (організаційно-правовий аспект) : дис. канд. наук з держ. упр. : 25.00.01 / В. Г. Яцуба ; Укр. Акад. держ. упр. при Президентові України. — К., 1999. — 210 с.
13. Матюхіна Н. П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України: організаційно-правові засади : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07 / Н. П. Матюхіна ; Нац. ун-т внутр. справ. — Х., 2002. — 416 с.
14. Малиновський В. Я. Державне управління : навч. посіб. / В. Я. Малиновський. — 3-тє вид., переробл. та допов. — К. : Атіка, 2009. — 608 с.

Анотація

Мельник М. Г. Зміст категорії «кадрове забезпечення» щодо діяльності судів: теоретичні підходи до визначення. — Стаття.

У статті обґрунтовується науковий підхід до визначення родової категорії «кадрове забезпечення діяльності судів» та видових категорій.

Ключові слова: кадрове забезпечення, суд, суддя, працівник апарату суду.

Аннотация

Мельник Н. Г. Содержание категории «кадровое обеспечение» в отношении деятельности судов: теоретические подходы к определению. — Статья.

В статье обосновывается научный подход к определению родовой категории «кадровое обеспечение деятельности судов» и видовых категорий.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, суд, судья, работник аппарата суда.

Summary

Melnyk M. G. Content of the category «staffing» for the courts: theoretical approaches to the definition. — Article.

The article substantiates the scientific approach to determining the generic category of «staffing the courts» and the typical categories.

Keywords: staffing, court, judge, court employee.

УДК 349.22

Ф. А. Цесарський

ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЯК ПРОБЛЕМНЕ ПИТАННЯ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

У науці трудового права та навчальній літературі велика увага завжди приділяється трудовим договорам, розглядаються роль і функції трудового договору, але, насамперед, виділяється значення такого правового інституту, як трудовий договір. Відомий вчений Р. Ф. Шершеневич звертав увагу на те, що тільки розуміючи всі аспекти функціонування того чи іншого інституту, знаючи умови його виникнення та припинення його дії, законодавець може визначити, який має бути його розвиток [9].

Незважаючи на значну кількість наукових праць, в яких аналізуються проблеми розірвання трудових договорів, теоретичне осмислення питання припинення трудового договору недостатньою мірою досліджено у науковій літературі.

Відповідно актуальним є завдання розробки цілісної, науково виваженої системи підстав припинення трудових відносин, у якій було б ураховано природу цих відносин та їхній взаємозв'язок з іншими правовими відносинами, а також узято до уваги специфіку праці окремих категорій працівників.

Таким чином, метою цієї статті є теоретичне обґрунтування проблеми припинення трудового договору та його підстав.

Звертаючись до проблеми припинення трудового договору, зазначимо, що припинення трудового договору може настати на підставі, передбаченій в законі, і в юридичній літературі подаються визначення підстав припинення трудового договору.

Разом із тим у ХХ ст. сформувалися дві головні моделі правової регламентації індивідуальних звільнень. Перша модель допускає припинення дії трудового договору з попередженням без поважних причин (на розсуд наймача або робітника) і звільнення з поважних причин без попередження (при грубій провіні працівника і низці інших підстав). Друга модель допускає також два види звільнень, але обидва з поважних причин: перший вид звільнення (звичайний) — з попередженням; другий вид звільнення (надзвичайний, іррегулярний, дисциплінарний) — без попередження.

Саме ж поняття «припинення трудового договору» може означати різні явища. Ним може називатися процес, що протікає в певний відрізок часу і складається з необхідних дій, вчинених працівником, роботодавцем, його представниками, в результаті яких відбувається припинення трудових та інших пов'язаних з ними відносин між роботодавцем і найманим працівником, дія та припинення їхніх взаємних зобов'язань.

Зазначимо, що у законодавстві про працю України щодо припинення трудових відносин застосовуються терміни «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору», а також «звільнення з роботи».

В юридичній літературі найбільше поширення має думка, згідно з якою «припинення трудового договору» визнається загальним поняттям, що включає в себе всі види завершення дії трудового договору, в тому числі і звільнення працівника; зазначається, що припинення трудового договору і звільнення мають єдину підставу, порядок, тому ці терміни — синоніми, але припинення стосується трудового договору, а звільнення — працівника.

Погоджуючись в цілому із наведеними положеннями, слід разом з тим зазначити, що терміни «припинення трудового договору» і «звільнення» при їх збігу за основними ознаками мають кожен своє самостійне значення.

Термін «припинення трудового договору» охоплює всі підстави припинення трудових відносин, передбачених законодавством, а також і таку підставу, як подія, наприклад смерть працівника (у зв'язку зі смертю працівник виключається зі списку працівників організації).

Термін «звільнення з роботи» застосовується законодавством, коли йдеться про працівника, і означає те саме, що й термін «припинення» стосовно трудового договору. Звільнення працівника (крім випадку смерті працівника) є припиненням трудового договору і визначає процедуру припинення трудових відносин з працівником.

Як юридичний факт звільнення складається з комплексу узгоджених дій роботодавця і працівника, в 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 відносно колишнього працівника.

Звільнення як комплекс узгоджених дій працівника і роботодавця здійснюється в просторі, обмеженому організацією роботодавця, і в часі, початком якого є перший день процедури звільнення, а кінцем — останній день роботи.

Припинення трудового договору слід відрізнити від відсторонення працівника від роботи. Термін «відсторонення від роботи» означає не припинення трудових відносин з працівником, а їх тимчасове припинення у передбачених законодавством випадках, як правило, без виплати заробітної плати за цей час. При відстороненні від роботи працівник тимчасово не виконує свої трудові функції. Виняткові випадки відсторонення від роботи працівників визначено ст. 46 КЗпП та в інших нормативно-правових актах.

Термін «розірвання трудового договору» означає його припинення за одностороннім волевиявленням роботодавця, працівника, а також на вимогу профспілкового органу.

Таке розмежування визначених вище понять дає змогу чітко визначати на законодавчому рівні сутність відносин, що виникають у процесі припинення виконання робітником трудової функції на конкретному підприємстві.

Важливою юридичною гарантією є регламентація законом підстав припинення трудового договору та порядку звільнення працівників.

Під підставами припинення трудового договору, як загальними, так і спеціальними, вважаються різні юридичні факти об'єктивного і суб'єктивного характеру, які перешкоджають подальшому продовженню трудових відносин та збереженню укладеного трудового договору у первісному вигляді або надають сторонам або одній з них привід припинити трудові відносини, розірвати трудовий договір.

Т. Ю. Коршунова поділяє всі підстави припинення трудового договору на три великі групи. До першої належать підстави, пов'язані з бажанням обох сторін або однієї зі сторін трудового договору припинити його дію. Цю групу складають підстави для розірвання трудового договору за згодою сторін, з ініціативи роботодавця, з ініціативи працівника, а також переведення працівника за його проханням або з його згоди до іншого роботодавця або перехід на виборну посаду. До другої групи належать підстави, пов'язані з неможливістю продовження трудових відносин з обставин, що не залежать від волі сторін, а також у зв'язку із закінченням строку трудового договору або порушенням

встановлених правил укладення трудового договору. Третю групу становлять підстави, пов'язані з відмовою працівника з різних причин від продовження трудових відносин з роботодавцем [5, 35]. Дана класифікація є досить умовною, оскільки згідно з нею в одну групу об'єднуються підстави, що мають принципово різний порядок застосування і тягнуть різні наслідки для сторін трудового договору.

Свою класифікацію пропонують В. І. Єгоров, Ю. В. Харитоновна. Залежно від обставин і причин припинення трудового договору, наявності або відсутності в них прояву інтелектуально-вольового впливу з боку працівника або роботодавця — їх ініціативи, бажання, прохання, злагоди, а також від обсягу наданих їм прав і покладених на них обов'язків зазначені автори вважають за доцільне всі види припинення трудового договору розділити спочатку на дві групи з їх подальшою класифікацією. Перша група містить види припинення трудового договору, в яких простежується суб'єктивне ставлення до нього сторін трудового договору, яке викликає його припинення під впливом інтелектуально-вольового акту працівника або роботодавця [4, 306–308]. До другої групи належать випадки припинення трудового договору на підставах об'єктивного характеру, поява яких унеможливує подальше виконання працівником його трудових функцій і збереження трудового договору з робітником взагалі або в його первісному вигляді [4, 308]. Не заперечуючи запропоновану класифікацію, хотілося б звернути увагу на той факт, що автори використовують термін «види» припинення трудового договору, що здається не цілком виправданим, оскільки мова йде про підстави припинення трудового договору [7].

Разом з тим Л. А. Андреева, К. Н. Гусов, О. М. Медведєв правильно зазначають, що «розбіг думок в юридичній літературі на класифікацію підстав припинення трудового договору досить значний», «все умовно і існує багато перебільшень, ряд з яких неможливо подолати» [2, 21–22].

Більшість авторів правильно вважають, що серед правомірних дій сторін трудових відносин, спрямованих на їх припинення, можна виділити такі: угода сторін, спрямована на розірвання трудового договору; односторонні дії (волевиявлення, ініціатива) працівника, спрямовані на розірвання трудового договору; з волі третіх осіб; односторонні дії (волевиявлення, ініціатива) роботодавця, спрямовані на розірвання трудового договору. Останній спосіб припинення трудових відносин, як зазначає Н. В. Демідов, має суб'єктивно-об'єктивний характер [3].

Об'єктивні підстави звільнення за ініціативою роботодавця виключають особистісну оцінку працівника роботодавцем. Розірвання трудового договору з окремими працівниками або їх групами визначається економічною необхідністю для забезпечення інтересів організації. Волевиявлення роботодавця у цьому разі спрямовано не на звільнення конкретного працівника, а на вирішення виробничо-економічних завдань організації, при виникненні трудового спору роботодавець доводить не справедливність свого рішення про звільнення працівника, а наявність об'єктивних економіко-правових обставин, що зумовили звільнення. Припиняючи трудові правовідносини за даними підставами, робо-

тодавець за своєю волею лише ініціює застосування відповідних підстав. Однак і у цьому питанні його свобода об'єктивно обмежена доцільністю виробництва і нехтування цим чинником веде до кризи у діяльності організації.

До об'єктивних підстав розірвання трудового договору слід віднести: припинення трудових правовідносин у разі ліквідації організації або припинення діяльності індивідуальним підприємцем; звільнення у зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників організації, індивідуального підприємця. Об'єктивний характер також мають гарантії, встановлені законодавством про працю при звільненні окремих категорій робітників. При розірванні трудового договору із суб'єктивних підстав роботодавець самостійно, за власною ініціативою оцінює професійні й особистісні якості працівника, його цінність для організації. Дійшовши висновку про необхідність припинення трудових правовідносин, роботодавець враховує формальні вимоги закону, пропонувані до працівника. Однак насправді він порівнює також потреби виробництва і якості працівника, які не регулюються правом: його взаємодію у колективі, інтелектуальний рівень, комунікабельність, старанність, адаптивність до нових обставин, здібність до засвоєння і обробки інформації, ставлення до майна та інтересів організації, попередня поведінка. Роботодавець оцінює працівника у комплексі різних характеристик і робить висновок про доцільність продовження з ним трудових відносин.

Таким чином, необхідність припинити трудові відносини з працівником з підстав даної групи, на відміну від усіх інших, носить оцінювальний характер. У разі виникнення спору роботодавець не називає обставини, які спонукали до розірвання трудового договору, а пояснює причини ухвалення свого рішення про звільнення, але при цьому у логічному ланцюгу між причинами звільнення і самим звільненням присутня оцінка роботодавцем особистості працівника.

Суб'єктивні підстави припинення трудових правовідносин включають розірвання трудового договору за умови невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації, звільнення працівника у разі неодноразового невиконання трудових обов'язків без поважних причин, припинення трудових правовідносин у зв'язку з непоодинокими грубими порушеннями трудових обов'язків, додаткові підстави звільнення працівників зі спеціальним правовим статусом [3, 65–66].

У цьому зв'язку можна погодитися із Г. Х. Шафіковою, яка вважає необхідним внесення до трудового законодавства статті, яка визначає поняття провини, форми провини, наслідком якої є притягнення до відповідальності за порушення норм трудового законодавства [8, 200].

На думку Г. А. Агафонові, стосовно трудового права слід вважати, що провина є обов'язковою ознакою будь-якого дисциплінарного проступку і розглядається як психічний стан, що виявляється в конкретному правопорушенні, складовими якого є свідомість і воля. Ступінь провини визначається не тільки її формою, але і особливостями психічної діяльності особи в процесі вчинення правопорушення, цілями та мотивами її поведінки, особистісними якостями тощо. Крім форм і видів провини на її ступінь впливають особливості змісту

інтелектуального і вольового процесів, що відбуваються у психіці винного. На її думку провина — це передбачена законом негативна юридична оцінка дій особи, заснована на аналізі психічного ставлення суб'єкта дисциплінарного правопорушення до своєї поведінки та наслідків своїх дій, що виразилися у формі умислу або необережності і є підставою для притягнення особи до дисциплінарної відповідальності [1, 25–26].

Разом із тим, на думку автора, навряд чи в трудовому законодавстві потрібно акцентувати увагу на психічних аспектах провини, достатньо сконцентрувати увагу на її соціально-економічних наслідках.

Отже, автор вважає, що провина робітника — це така поведінка, що порушує правову та соціальну норму у сфері трудових відносин, внутрішній трудовий розпорядок і призводить (або може призвести) до негативних наслідків для процесу виробництва, порушує соціально-психологічний клімат в колективі і заважає процесу управління підприємством, установою, організацією. В цьому контексті внутрішній трудовий розпорядок доцільно розглядати на основі визначення, даного С. М. Прилипко та О. М. Ярошенко, як порядок поведінки та взаємодії між працівниками й роботодавцем у процесі здійснення трудової діяльності на конкретному підприємстві. Це фактично правопорядок всередині підприємства, «локальний» правопорядок. Тобто внутрішній трудовий розпорядок визначає організацію та порядок роботи, а також пов'язані з цим права та обов'язки роботодавця і працівників [6, 513]. Таку дефініцію доцільно внести і до тексту Трудового кодексу, що дасть змогу конкретно, а не абстрактно визначати провину робітника.

У цілому, на думку автора, проблема визначення підстав припинення дії трудового договору в науці трудового права вимагає подальшої наукової розробки. Зокрема необхідно вдосконалити концепцію «провини» стосовно трудових відносин, при цьому, визначаючи цю дифеніцію, необхідно розглядати її як двовекторну юридичну конструкцію: як провину робітника та провину роботодавця, що дасть змогу в кінцевому підсумку визначити підстави та обсяги відповідальності за порушення умов трудового договору, наслідком яких є припинення його дії.

Література

1. Агафонова Г. А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника : дис. ... канд. юрид. наук / Г. А. Агафонова. — М., 2007. — 181 с.
2. Андреева Л. А. Незаконное увольнение : науч.-практ. пособие / Л. А. Андреева, К. Н. Гусов, О. М. Медведев ; под ред. К. Н. Гусова. — М. : Проспект, 2009. — 77 с.
3. Демидов Н. В. Увольнение по инициативе работодателя : дис. ... канд. юрид. наук / Н. В. Демидов. — М., 2009. — 230 с.
4. Егоров В. И. Трудовой договор : учеб. пособие / В. И. Егоров, Ю. В. Харитонов. — М. : КНОРУС, 2007. — 456 с.
5. Коршунова Т. Ю. Трудовой договор в современных условиях (к вопросу о найме труда) / Т. Ю. Коршунова, А. Ф. Нуртдинова // Государство и право. — 1994. — № 2. — С. 30–41.
6. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. — 2-ге вид., переробл. і допов. — Х. : ФІНН, 2009. — 728 с.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ

- 21.12.2001) (действующая редакция) [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>
8. Шафикова Г. Х. Проблемы ответственности за причинение морального вреда работнику в трудовом праве // Проблемы юридической ответственности: история и современность. — Тюмень : Право, 2004. — Ч. 2. — 354 с.
 9. Шершеневич Г. Ф. Учебник русского гражданского права / Г. Ф. Шершеневич. — По изд. 1907 г. — М. : Фирма СПАРК, 1995. — 556 с.

Анотація

Цесарський Ф. А. Підстави припинення трудового договору як проблемне питання науки трудового права. — Стаття.

У статті розглянуто проблемне питання припинення трудового договору та його підстав, проаналізовані думки науковців з цієї проблеми. Автор наголошує, що однією з підстав припинення трудового договору є провина його суб'єктів і, ґрунтуючись на концепції провини, можливо на більш високому теоретичному рівні осмислювати проблему припинення дії трудових договорів.

Ключові слова: трудовий договір, припинення дії трудового договору, підстави, провина.

Аннотация

Цесарский Ф. А. Основания прекращения трудового договора как проблемный вопрос науки трудового права. — Статья.

В статье рассмотрен вопрос прекращения трудового договора и его оснований, проанализированы взгляды ученых по этой проблеме. Автор подчеркивает, что одним из оснований прекращения трудового договора является вина его субъектов и, основываясь на концепции вины, возможно на более высоком теоретическом уровне раскрыть и понять проблему прекращения действия трудовых договоров.

Ключевые слова: трудовой договор, прекращение действия трудового договора, основания, вина.

Summary

Cesar sky F. A. Grounds of stopping of labour contract as problem question of science of labour law. — Article.

In the article is considered the problem question of stopping of labour contract and him his grounds, analysed opinions of research workers on this issue. An author marks that one of grounds of stopping of labour contract there is guilt of himsubject, and based on conception of guilt possibly on more vikomu theoretical level to comprehend the problem of stopping of action of labour contracts

Keywords: labour contract, stopping of action of labour contract, foundation, guilt

УДК 340.155.2:349.6

Л. Я. Коритко

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РИБАЛЬСТВА В СХІДНІЙ ГАЛИЧИНІ (XIX СТ.)

Європейський курс України вимагає вивчення історико-правового досвіду європейських країн щодо правового регулювання охорони природи. Мається на увазі охорони довкілля, раціонального використання природних ресурсів, забезпечення охорони життя і здоров'я людини від небезпечних антропогенних впливів, негативного впливу стихійних лих природи та природних явищ. Цікавим, на наш погляд, є історичний досвід Австрії. Адже з 1772–1775 років