



Юрій Тихонович,
заступник директора з загальних питань
товариства з обмеженою
відповідальністю «ІБК «Альянс Капітал»

УДК 349.2

Загальна характеристика звільнення працівників

Вагомою складовою суспільства є відносини між найманим працівником і роботодавцем. Звичайно, саме праця у суспільно-економічній формації є основною базовою можливістю досягнення певного рівня достатку людини. Більше того, праця є найважливішою загально визнаною умовою, яка має базову роль у формуванні та розвитку людини. Це пояснюється тим, що праця є відправним моментом у з'ясуванні питання про певне коло суспільних відносин, які регулюють трудове право [1, с. 313]. Догмою в праві є визначення, що система сучасного трудового права складається з своєрідних інститутів, структурних компонентів, які деталізують суспільно-трудова відносини та/або окремі елементи (сторони) складних трудових правовідносин. Тому для чіткого з'ясування правової природи звільнення доцільно розглянути зазначене поняття як елемент трудового договору, як один з інститутів трудового права, який об'єднує правові норми, безпосередньо спрямовані на реалізацію прав роботодавців і працівників на припинення трудових відносин. Розірвання трудових відносин, що засноване на владному підпорядкуванні працівника роботодавцю, і спрямоване на реалізацію (за участю держави) взаємних прав і обов'язків головних су-

б'єктів трудового права - працівників і роботодавців, слід розглянути через набір конкретних характеристик, які покликані розкрити особливості звільнення працівників.

Дослідженню загальної характеристики звільнення працівників у тій чи іншій мірі приділяли увагу в своїх наукових роботах такі видатні правознавці, як: Н. Б. Болотіна, В. І. Власов, В. С. Венедіктов, К. Н. Гусов, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, В. М. Корельський, В. В. Копейчиков, В. В. Лазор, Р. З. Лівшиць, К. Ю. Мельник, М. В. Молодцов, Н. М. Неумивайченко, В. І. Прокопенко, П. Д. Пилипенко та інші. Незважаючи на внесок зазначених науковців в дослідження зазначеного питання, не применшуючи їх ролі, тематика звільнення працівників досліджена фрагментарно, у зв'язку з чим потребує проведення більш ґрунтовного наукового аналізу питання правової природи звільнення працівників.

Метою статті є проведення загальнотеоретичної характеристики звільнення працівників. Для досягнення поставленої мети потрібно виконати наступні завдання: проаналізувати сутність терміну «звільнення», з'ясувати поняття «звільнення працівників», розкрити сутність звільнення працівників і надати загальну характеристику правового явища.

Звернувшись до чинного трудового законодавства, засвідчимо, що уніфікованого поняття «звільнення» не існує, вказаний термін використовується в контексті терміносполучень, таких як: «припинення трудового договору», «вивільнення» або «розірвання трудового договору». Норми загального законодавства України - КЗпП [2] також ставлять на один рівень вищезазначені категорії. Ще в радянський час професор В. Толкунова почала аналізувати зазначені терміни. У трудовому законодавстві застосовуються три терміни: 1) припинення трудового договору; 2) розірвання трудового договору, і 3) звільнення, які, - відзначала науковець, - означають припинення трудових правовідносин. Але, як зауважує правознавець, перші два терміни (припинення та розірвання) вживаються стосовно до трудового права, термін «звільнення» застосовується, якщо мова йде про працівника [3, с. 220]. Аналогічну позицію підтримує і В. С. Андреев: «Звільнення працівника означає одночасно припинення трудового договору (крім випадку смерті працівника) і має єдиний порядок і підстави. Розірвання трудового договору, на думку науковця, також означає його припинення за одностороннім волевиявленням, і це так само одночасно є звільненням працівника» [4, с. 123]. Як бачимо, науковцем термін «звільнення» працівника визначений як рівнозначний термінам «розірвання» і «припинення трудового договору».

Аналогічну думку пропонує і російський вчений Ф. Г. Мишко [5, с. 187]. Звернувшись до тлумачного словника зазначимо, що термін «припинення» означає: 1) положення кінця чому-небудь, перестати щось робити [6, с. 98]; 2) зупинення руху чого-, кого-небудь; 3) переривання якої-небудь дії, процесу, стану та іншого, що триває // змушення когонебудь поводити себе відповідно до встановленого порядку // скасування чинності чого-небудь [7, с. 134]. У Енциклопедичному словнику з тру-

дового права вказувалося, що «припинення трудового договору» означає закінчення його дії по будь-яких підстав незалежно від обставин [8].

К. Ю. Мельник наполягає: «розірвання трудового договору – це волевове припинення трудових правовідносин за ініціативою працівника або роботодавця, а також осіб, що мають право вимагати припинення трудових відносин» [9, с. 279]. Інші вчені констатують той факт, що поняття припинення трудового договору (контракту) є родовим щодо інших підстав закінчення дії трудових правовідносин [10, с. 66].

Діючим законодавством також використовується поняття «вивільнення», яке в Великому тлумачному Словнику української мови визначено як: «надання свободи від чогонебудь» [11]. Вказаний термін застосовується в назві статей 42 та 49 - 1 КЗпП [2] щодо звільнень працівників, при цьому в тексті відповідних статей використовується термін «скорочення». Наведений вище Великий тлумачний словник сучасної української мови термін «скорочення» визначає як «зменшення кількості; звільнення з роботи» [11]. Це вказує, що поняття «вивільнення», що використовується в контексті «скорочення» є тотожним поняттю «звільнення». Слід визнати, що незважаючи на лексикологічні підходи, думки правознавців співпадають. Пропонуємо погодитись із тим, що термін «звільнення» працівника рівнозначний термінам «розірвання трудової угоди», «вивільнення», а також і поняттю «припинення трудового договору», яке об'єднує усі випадки розірвання трудових відносин.

А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк і С. В. Дріжчана розглядають припинення трудових правовідносин як результат дії та як результат юридичних подій, що відбувається незалежно від волі людини [12, с. 158]. Це вказує на диференціацію юридичних фактів, що полягають в основі припинення трудових правовідносин.

Слід приділити увагу ще одному напрямку позицій правознавців, які переводять вказане поняття в площину організаційного діловодства. В. С. Венедіктов ототожнює терміни «розірвання» та «припинення» трудових відносин, пов'язуючи їх з порядком «звільнення» працівника [13, с. 37]. В. В. Жернаков вважає, що під припиненням трудового договору слід розуміти «акт припинення трудових правовідносин працівника з роботодавцем» [14, с. 110]. Російські теоретики М. В. Молодцов, О. М. Крапівін, В. І. Власов солідарно зазначають, що факт звільнення — це самостійний юридичний акт, результат розірвання договору. Воно відбувається шляхом видання адміністрацією організації відповідного наказу (розпорядження), яким відносини сторін припиняються [15, с. 129]. Відповідна думка є прикладом формального підходу до правового явища припинення трудових відносин, що досить вузько характеризує його.

Як свідчить П. Д. Пилипенко, «терміну звільнення відповідає процедура технічного оформлення порядку припинення трудових відносин» [16, с. 75]. Термін «звільнення» Г. І. Чанишева й Н. Б. Болотіна пов'язують із процедурою технічного оформлення вже припинених трудових правовідносин [17, с. 223]. Поділяючи вказану позицію, М. Д. Бойко, також вважає, що категорія «звільнення з роботи» означає процедуру технічного оформлення вже припинених трудових правовідносин, але застосовується вона також у всіх випадках припинення дії трудового договору [18, с. 197].

Правознавці відображають, що звільнення є документальною процедурою фіксації факту закінчення трудових відносин. І, на нашу думку, така позиція має право на існування. Сучасне трудове законодавство приділяє достатню серйозну увагу закріпленню та фіксації обставин, юридично значущих для регулювання трудових та інших безпосередньо

пов'язаних з ними відносин. До числа найважливіших з них належать юридичні факти, які законодавець вимагає підтверджувати документально. У трудовому праві юридичні документи виступають необхідною умовою визнання легітимності або об'єктивності багатьох юридичних фактів, тобто інформація про факт потребує відповідного документального закріплення. Трудові відносини — відносини найманої праці, мають правову форму, пронизані юридичними фактами, і закріплені в управлінській діяльності роботодавця, як сторони правовідносин, процесуально-процедурним шляхом. Нами доведено, що звільнення, яке відображає закінчення трудових відносин, також пов'язане з юридичними фактами. З урахуванням принципу спрямованості на формування взаємопов'язаного комплексу юридичних документів, юридичні факти, що підтверджують факт закінчення трудових відносин, підлягають обов'язковій фіксації. Документальна процедура закріплює, фіксує певну діяльність працівників, посадових осіб, та державних та інших органів. КЗпП встановлює, що працівник має право розірвати трудовий договір, попередивши про це роботодавця в письмовій формі не пізніше ніж за два тижні [2]. Письмова форма заяви працівника — це і є результат зіставлення реального факту — наміри працівника — і — норм права. Підсумком даного процесу стає фіксація того факту, що одна зі сторін трудових відносин бажає розірвати трудовий договір. Значення юридичних документів, що підтверджують факт звільнення в трудовому праві дуже велике: вони виступають засобами регулювання і служать актами-документами, які фіксують конкретні життєві обставини у вигляді звільнення і припинення трудових відносин.

Маємо засвідчити, що звільнення є багатогранною категорією, яку слід розглядати, щонайменше, у двох аспектах: з одного боку, це врегульований нормами трудового права про-

цес припинення трудового договору та трудових правовідносин працівником за ініціативою працівника і/або роботодавця; а з іншого боку – є фактом припинення трудового договору та трудових правовідносин, який потребує обов'язкового оформлення.

Узагальнивши думки теоретиків, надамо власне визначення: звільнення працівників – це врегульований нормами трудового права процес припинення трудового договору та трудових правовідносин працівником за ініціативою працівника і/або роботодавця, що здійснюється на підставі юридичних норм, які регулюють процес розірвання трудових відносин (поєднуючи централізоване і локальне, державне і договірне регулювання), який потребує обов'язкового документального оформлення.

Таким чином, правова природа звільнення працівників залежить від ініціатора припинення відносин: при ініціативі розірвання відносин за бажанням працівника - правову основу звільнення працівників складає принцип свободи праці; при ініціативі роботодавця – правову основу його прав складає вина працівника в

порушенні дисципліни, або виробнича необхідність (скорочення штату, чисельності).

Елементарний науковий аналіз звільнення як правової категорії, показав, що незважаючи на відмінності у правовій природі, його суть зведена до розірвання індивідуальних трудових правовідносин. Зазначене свідчить про те, що предметом регулювання такого багатогранного явища як «звільнення працівників» є не стільки суспільні відносини, які припиняються в момент розірвання трудового договору, скільки інтереси його сторін, опосередковані і захищені (гарантовані) нормами трудового права. У структурі індивідуальних трудових правовідносин традиційно виявляється єдність правових зв'язків його сторін, підкреслюється взаємозв'язок право можливості і юридичних обов'язків. Звільнення, як стадія трудових відносин, це категорія, яку слід розглядати як взаємодію суб'єктів, в результаті впливу яких один на одного відбуваються взаємні зміни у правовому статусі суб'єктів трудових відносин, внаслідок розірвання трудового договору.

Список використаних джерел

1. Жернаков В. В. До питання про правове розуміння свободи праці / В. В. Жернаков // Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих вчених. Вип. 3 і 4. – Х.: «Основа», 1997. – 526 с.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
3. Гусов К. Н. Трудовое право России: Учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М.: Проспект, 2003. – 496 с.
4. Андреев В. С. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. В. С. Андреева. – М.: Высшая школа, 1976. – 415 с.
5. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / [Н. Д. Амаглобели и др.]; под ред. Ф. Г. Мышко. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2008. – 503 с.
6. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова; Российская АН. Российский фонд культуры. – 3-е изд., стереотипное. – М.: Азъ, 1996. – 928 с.
7. Бусел В. Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і гол. ред. В. Т. Бусел. – К.: Ірпінь, 2004. – 1440 с.

Загальна характеристика звільнення працівників

8. *Тихомиров Н. Ю.* Юридическая энциклопедия / Под ред. Н. Ю. Тихомирова. М., 2008 – 1088 с.
9. *Мельник К. Ю.* Проблемы правового регулирования трудовых отношений работников правоохранительных органов: монография. / К. Ю. Мельник - Х. Харківський національний університет внутрішніх справ, 2009. - 360 с.
10. *Акопова Е. М.* Еремина С. Н. Компенсации к законодательству о трудовых договорах: правовое регулирование трудовых отношений. Е. М. Акопова, С. Н. Еремина / на Д.: "Феникс", 1995. - 464 с.
11. *Великий* тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) [Текст] / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ "Перун", 2005. – 1728 с.
12. *Трудове* право України: Академ. курс: Підруч. /А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н. М. Хуторян. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – 608 с.
13. *Венедиктов В. С.* Правовые вопросы возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.: учебное пособие / В. С. Венедиктов. - Х. :Ун-т внутр. Дел, 1996. - 196 с.
14. *Жернаков В. В.* Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие / Под ред. В. В. Жернакова. - Х.: Одиссей, 2000. – 624 с.
15. *Молодцов М. В.* Трудовое право России: Учебник для ВУЗов. / М. В. Молодцов, О. М. Крапивин, В. И. Власов - М.: НОРМА, 2001. – 576 с.
16. *Пилипенко П. Д.* Трудове право України: Курс лекцій. / П. Д. Пилипенко. – Львів: Вид-во "Вільна Україна", 1996. – 159 с.
17. *Болотіна Н. Б.* Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., стер. / Н. Б. Болотіна. – К.: Вікар, 2006. – 725 с.
18. *Бойко М. Д.* Трудове право України: Курс лекцій [Текст]: навчальний посібник / М. Д. Бойко. - 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Олан, 2003. – 335 с.

Тихонович Ю. С. Загальна характеристика звільнення працівників

У статті проаналізовано сутність терміну «звільнення», з'ясовано поняття «звільнення працівників». Автором розкрито сутність звільнення працівників і надана загальна характеристика цього правового явища.

Ключові слова: звільнення, працівник, праця

Тихонович Ю. С. Общая характеристика увольнения работников

В статье проанализирована сущность термина «освобождение», установлено понятие «увольнение работников». Автором раскрыта сущность увольнения работников и предоставлена общая характеристика этого правового явления.

Ключевые слова: увольнение, работник, труд

Tihonovich Yu. General characteristics of workers firing

This article examines the nature of the term «firing», found the concept of «workers firing». The author reveals the essence of workers firing and provided a general description of this legal phenomenon.

Key words: firing, worker, job