

Ленко Б.М.,  
юрисконсульт ТОВ “Юридична планета”

## ОЗНАКИ ПІДСТАВ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

У статті проаналізовано сутність підстав розірвання трудового договору. Науковцем визначено ознаки підстав розірвання трудового договору. Розкрито їх зміст.

*Ключові слова:* підстави, трудовий договір, розірвання трудового договору, працівник, роботодавець, трудова діяльність.

В статье проанализированы сущность оснований расторжения трудового договора. Ученым определены признаки оснований расторжения трудового договора. Раскрыто их содержание.

*Ключевые слова:* основания, трудовой договор, расторжение трудового договора, работник, работодатель, трудовая деятельность.

In the article analyzed the nature of the grounds of termination of the labor contract. Scientists identified signs grounds of termination of the labor contract. Revealed their contents.

*Keywords:* base, labor contract, termination of employment contract, employee, employer, labor activity.

**Постановка проблеми.** Праця є особливим видом суспільної діяльності людей, яка дозволяє забезпечувати останніх засобами для існування. Окрім того, робота надає змогу розвивати кожен особистість, вдосконалювати існуючі та здобувати нові знання і навички, що, в свою чергу, дозволяє людині займати відповідне становище у соціумі. Правове регулювання трудової діяльності пройшло через достатньо довгу історію свого становлення та розвиток, протягом якого відбувалося поступове формування нормативно-правової бази,

регламентуючої усі аспекти реалізації конституційно-закріпленого права на працю.

Фундаментом для здійснення трудової діяльності та отримання винагороди за виконання працівником своєї роботи виступає трудовий договір. Трудовий договір на індивідуальному рівні врегульовує права і обов'язки учасників трудових правовідносин – працівника та роботодавця. Укладення угоди про працю є фактичною підставою для виникнення трудових правовідносин, виступає специфічним юридичним фактом, який є реальним втіленням реалізованого працівником права на працю.

Національним законодавством врегульовано усі аспекти укладення трудового договору, зміни істотних умов тощо. Окрім того, законодавством про працю визначено підстави для припинення трудових правовідносин й безпосередньо для розірвання трудового договору. Важливо наголосити на тому, що питання виділення «розірвання трудового договору» як самостійної трудо-правової категорії до сих пір залишається невизначеним, що актуалізує наше дослідження. Більшість науковців розглядають «припинення трудового договору» й «розірвання трудового договору» як тотожні поняття, хоча між ними існують істотні відмінності. Звідси й тлумачення підстав розірвання трудового договору як підстав до припинення останнього. У контексті реформування національного трудового законодавства, а також активізації процесів інтеграції України у Європейський Союз важливо ретельно розглянути правову природу підстав саме розірвання трудового договору, встановити зміст і сутність даної категорії, а також визначити ознаки останньої. За допомогою даного дослідження постане можливим визначити самостійність та автономність підстав до розірвання трудового договору поряд з іншими підставами припинення трудових правовідносин.

**Аналіз дослідження даної проблеми.** Тематики дослідження ознак підстав трудового договору у тій чи іншій мірі стосувалися наукові праці різних вчених, в тому числі таких: А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, Н.Б. Болотіна, О.П. Бортник, Н.П. Долгіх, С. В. Дріжгала, С.В. Селезень,

Н. М. Хуторян та ін. Тим не менш, ознаки підстав розірвання трудового договору були розглянуті лише фрагментарно, що й обумовлює актуальність дослідження.

**Виклад основного матеріалу. Першою ознакою підстав розірвання трудового договору є те, що вони становлять собою юридичні факти.**

На думку В. І. Синюкова, поняття юридичного факту повинно акумулювати такі якості, ознаки, відображеного явища, які надають факту чітку якісну характеристику. При цьому під юридичним фактом науковець тлумачить реальну життєву обставину, що визначена в системі спеціальних юридичних ознак, яка є юридичною основою для настання правових наслідків [1, с. 9–10]. Юридичний факт є певним явищем або процесом, виникнення та існування якого призводить, у даному випадку до припинення правовідносин, а саме трудових правовідносин. Фактично, підстави розірвання трудового договору містять у собі декілька юридичних фактів. Першим є вираження волі однієї із сторін трудового договору або іншої особи, шляхом подання відповідної заяви або іншого повідомлення про свої наміри. Другим юридичним фактом є безпосередня реалізація обумовленої підстави розірвання трудового договору через прийняття відповідного нормативного документу, що припиняє трудові правовідносини.

М. П. Карпушин вважає юридичними фактами обставини, за яких люди набувають право чи зобов'язуються на певну поведінку [2, с. 75]. Е. І. Козлова та О. Е. Кутафін під юридичним фактом розуміють подію чи дію, яка тягне за собою виникнення, зміну чи припинення правовідносин [3, с. 16]. З обох наведених визначень зрозуміло, що юридичні факти породжують або припиняють суспільні правовідносини, а отже й призводять до виникнення чи припинення прав і обов'язків сторін. Підстави розірвання трудового договору становлять собою юридичні факти, які передбачають зникнення у сторін договору взаємозалежних прав і обов'язків щодо здійснення трудової діяльності, а також виплати винагороди за здійснення останньої.

С. С. Алексеев та П. С. Пацурківський називають юридичними фактами конкретні життєві обставини, з якими

юридична норма пов'язує виникнення, зміну чи припинення правових наслідків (правовідносин) [4, с. 163; 5, с. 203]. Водночас, на думку В. Б. Ісакова, юридичними фактами є конкретні соціальні обставини (події, дії), що породжують відповідно до норм права настання правових наслідків (виникнення, зміну чи припинення правових відносин) [6, с. 7]. Варто погодитися, що природа юридичних фактів полягає в тому, що вони є життєвими обставинами, які передбачені й закріплені законодавством. Підстави розірвання трудового договору є не просто життєвими обставинами – вони становлять собою передбачувані можливі напрями розвитку трудових правовідносин, які призводять до припинення останніх.

Відповідно до юридичної енциклопедії, юридичний факт – є одним із елементів правовідносин: певні життєві обставини, ситуації, з якими юридичні норми пов'язують виникнення, зміну або припинення правовідносин. Юридичними називаються ті факти, які тягнуть за собою правові наслідки, конкретизують зміст взаємних прав та обов'язків сторін [7, с. 524]. Підстави розірвання трудового договору є відповідними законодавчо закріпленими передумовами до настання наслідків у вигляді припинення трудових правовідносин, які виникають через волевиявлення однієї із сторін.

**Другою ознакою підстав розірвання трудового договору є те, що вони закріплені на законодавчому рівні.**

Трудовий договір може бути розірваний із ініціативи працівника у відповідності зі ст. 38 Кодексу законів про працю України. Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника підприємства за два тижні письмово, а при наявності поважних причин він може бути звільнений від дня, зазначеного в його заяві. До поважних причин відносяться: переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ у навчальний заклад; неможливість проживання в даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятилітнього віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом родини відповідно до медичного висновку або

інвалідом I групи; вихід на пенсію; приймання на роботу по конкурсу [8; 9, с. 68]. Як можна констатувати, ініціатива або волевиявлення працівника щодо розірвання трудового договору є законодавчо врегульованою підставою до такого розірвання, яка передбачена ст. 38 Кодексу законів про працю України.

Однією з підстав припинення трудового договору є розірвання його з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. У відповідності зі ст. 40 Кодексу законів про працю України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення терміну його дії можуть бути розірвані власником лише у випадках: 1) змін в організації виробництва й праці, у тому числі ліквідації, реорганізації або перепрофілюванні підприємства, а також скороченні чисельності або штату працівників; 2) невідповідності, що виявилася, працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджають продовженню даної роботи, а рівно у випадку скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає допуску до державної таємниці; 3) Систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного або суспільного стягнення; 4) Прогулу (у тому числі відсутності на роботі більш трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; 5) Неявки на роботу протягом більш чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не вважаючи відпустки по вагітності й родам, якщо законодавством не встановлений більш тривалий строк збереження місця роботи при певному захворюванні; 6) Тощо [9, с. 69-72]. Тобто, у Кодексі законів про працю чітко врегульовані усі підстави розірвання трудового договору, які можуть наставати не лише за волі працівника, а й за волевиявленням роботодавця, як однієї із сторін трудового договору й безпосереднього учасника трудових правовідносин.

**Третьою ознакою підстав розірвання трудового договору є ініціатива однієї із сторін.**

Щодо «розірвання» трудового договору, то, на думку вчених-трудоників, розірвання трудового договору виражає волю його сторін, тобто ініціативу тієї чи іншої сторони, або волю певного органу, який не виступає його стороною (виборний орган первинної профспілкової організації, військкомат тощо) [10, с. 280]. Дані підстави безпосередньо характеризуються волевиявленням однієї із сторін, а не волею декількох учасників трудових правовідносин щодо припинення останніх. З наведеного положення можна побачити, що розірвання трудового договору може відбуватися не лише за волею однієї із сторін трудового договору, а й за ініціативою зацікавленої особи або органу.

Досить цікавою є точка зору В. І. Нікітінського, який вважає, що поняття «припинення трудового договору» охоплює усі види закінчення дії трудового договору, в тому числі й у зв'язку з смертю працівника. Крім зазначеного виключення, поняття «звільнення» ідентичне поняттю «припинення трудового договору». «Розірвання трудового договору» значно вужче за змістом і охоплює собою лише випадки припинення трудових правовідносин з ініціативи однієї з їх сторін або на вимогу профспілкового органу [11, с. 48]. Ініціатива однієї із сторін трудового договору є першоосною, яка визначає дані підстави припинення трудового договору. Лише за наявністю волі однієї із сторін можливе саме розірвання трудового договору. В інших випадках, коли волевиявлення хоча б однієї із сторін відсутнє або, у разі, коли присутня воля обох сторін це вважатиметься припиненням трудового договору.

О. В. Ярхо пише, що три випадки припинення трудових правовідносин - з ініціативи працівника, роботодавця чи профспілкового органу в Кодексі називаються «розірванням трудового договору», на практиці припинення та розірвання трудового договору називають звільненням [12, с. 63-64]. Не погоджуючись з твердженням науковця щодо ототожнення поняття розірвання трудового договору й звільнення варто вказати, що законодавством передбачено вичерпний перелік підстав, які надають змогу розірвати трудовий договір й за

волею працівника, а не лише за волевиявленням роботодавця, що відбувається при звільненні.

Аналіз ст. 36 Кодексу законів про працю України дає можливість стверджувати: якщо під час укладання трудового договору сторони вільні, то при вирішенні питання щодо його припинення їх воля й можливості певною мірою обмежені тим, що в законодавстві встановлений вичерпний перелік підстав припинення трудового договору та окреслені вимоги до порядку звільнення працівників. При припиненні трудового договору за взаємною угодою сторони діють на умовах цілковитої рівності. Ініціатива щодо припинення трудового договору може бути виявлена як працівником, так і роботодавцем, при цьому необхідним є повний збіг намірів і волі суб'єктів трудових правовідносин. У разі ж одностороннього волевиявлення щодо припинення трудового договору законодавство ставить сторони в нерівні умови. Право розірвати трудовий договір за власним бажанням належить винятково працівникові, оскільки це право є одним зі складових елементів загальних принципів свободи праці та свободи трудового договору, який чітко та послідовно закріплений у нормах трудового законодавства України. Право ж роботодавця із власної ініціативи припинити трудові відносини з працівником обмежене: законодавством установлюється вичерпний перелік підстав припинення трудового договору, за наявності яких звільнення уважатиметься обґрунтованим. Таке обмеження є виправданим, оскільки зумовлене необхідністю досягнення певного балансу в можливостях сторін трудового договору, адже в ході здійснення своїх функцій працівник все ж таки є підпорядкованою стороною [8; 13, с. 8-9]. Тобто, при розірванні трудового договору, підстави вчинення даного юридичного факту обов'язково передбачають волевиявлення лише однієї із сторін, за яким слідує припинення трудових правовідносин.

**Четвертою ознакою підстав розірвання трудового договору є наявність гарантій.**

Гарантії працівника різняться залежно від того, хто є ініціатором припинення трудових відносин. Якщо трудовий договір укладений на невизначений строк, працівник має право

у будь-який час розірвати його, письмово попередивши роботодавця про звільнення за два тижні. Для такого звільнення не вимагається ніяких поважних причин, головним є бажання працівника. Власник зобов'язаний прийняти заяву про звільнення, організувати приймання матеріальних цінностей, якщо такі перебували у віданні працівника. Ніякі зобов'язання грошового та іншого характеру не можуть бути перешкодою для своєчасного звільнення. По закінченню двох тижнів власник видає наказ про звільнення і зобов'язаний провести розрахунок з працівником та видати йому трудову книжку. Якщо працівник після закінчення терміну попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник не має права звільняти його згідно з поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошений інший працівник, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору, наприклад, особа в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації [8; 14, с. 297].

Відповідно, для роботодавця, гарантією такої підстави розірвання трудового договору буде належне й своєчасне попередження про припинення трудового договору, що надасть йому змогу знайти нового працівника на відповідну посаду. Для працівника, гарантією реалізації підстави розірвання трудового договору за його ініціативи є те, що, навіть після волевиявлення щодо припинення трудового договору, він може повернутися на місце роботи й продовжити здійснювати обмовлену трудовим договором трудову діяльність.

Ще однією гарантією є недопущення звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації. Пункт 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України передбачає звільнення



працівника у разі змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. Гарантією тут виступає те, що про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці [8; 15, с. 5]. Тобто, гарантією реалізації підстави розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця є недопущення її реалізації у період хвороби працівника, а також коли він перебуває у відпустці.

**Висновки.** Таким чином, проаналізувавши підстави розірвання трудового договору, слід зазначити, що дана категорія трудового права є самостійною та не повинна ототожнюватися із загальними підставами припинення трудового договору, оскільки вона входить до змісту даного трудо-правового інституту. Підстави розірвання трудового договору є вільним правом та можливістю сторін трудового договору припинити дію останнього й завершити трудові правовідносини. Втілюючи принцип свободи трудового договору, підстави його розірвання є також проявом демократизму трудових правовідносин.

Виділення підстав розірвання трудового договору є обґрунтованим, в силу існуючих характерних ознак, а також правової природи даних юридичних фактів. Окрім того, тлумачення підстав розірвання трудового договору, як і безпосередньо саме розірвання із звільненням працівника є недоречним, оскільки за існуючими підставами розірвання, трудовий договір може бути припинено й за ініціативою працівника, а не лише роботодавця.

#### **Література:**

1. Садовский Г.И. Диалектика мысли. Логика понятия как отражение сущности развития / Г.И. Садовский. – Минск : Вышэйшая школа, 1982. – 310 с.
2. Карпушин М.П. Социалистическое трудовое правоотношение / М.П. Карпушин. – М. : Госюриздат, 1958. – 173 с.

3. Козлова Е.И. Конституционное право России / Е.И. Козлова, О.Е. Кутафин. – М. : Юристъ, 1995. – 480 с.

4. Алексеев С.С. Общая теория права : в 2 т. / С.С. Алексеев. – М. : Юридическая литература, 1981. – Т. 2. – 1982. – 468 с.

5. Пацурківський П.С. Проблеми теорії фінансового права / П.С. Пацурківський. – Чернівці : ЧДУ, 1998. – 286 с.

6. Исаков В.Б. Проблемы теории юридических фактов : автореф. дис. ... д-ра. юрид. наук : спец. 12.00.01. / В. Б. Исаков. – Свердловск, 1985. – 27 с.

7. Популярна юридична енциклопедія / [Гіжевський В.К., Головченко В.В., Ковальський В.С. (кер.) та ін.] ; керівник авт. колективу В.С. Ковальський. – К. : Юрінком Інтер, 2002. – 528 с.

8. Кодекс законів про працю України : Закон № 322-VIII від 10.12.1971 // Відомості Верховної Ради (ВВР), 1971, додаток до № 50, ст. 375

9. Долгіх Н. П. Трудове право : навч. посіб. / Н. П. Долгіх, В. П. Марущак. – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2011. – 252 с.

10. Трудове право України: академ. курс : підручник / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжгала ; за заг. ред. Н. М. Хуторян. К. : А.С.К, 2004. – 608 с.

11. Комментарий к законодательству о труде. – М. : Юрид. лит., 1986. – 624 с.

12. Голунский С. А. Теория государства и права / С. А. Голунский, М. С. Строгович. – М. : Юриздат, 1940. – 312 с.

13. Селезень С.В. Особливості припинення трудового договору за п. 2 ст. 41 Кодексу законів про працю України: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / С.В. Селезень ; Східноукр. нац. ун-т ім. В.Даля. — Луганськ, 2009. — 19 с.

14. Болотіна Н. Б. Трудове право України : Підручник / Н. Б. Болотіна. – 4-те вид., стер. – К. : Вікар, 2006. – 725 с.

15. Бортник О. П. Гарантії працівника у випадку розірвання трудового договору / О. П. Бортник // Часопис Національного університету "Острозька академія". Серія "Право". – 2013. – № 1(7). – 14 с.