

**Annotation.** *Certainly a degree of influence of demographic situation is in Ukraine on social safety. The changes of basic constituents of demographic development and possibility of achievement sprognozovano by them level of threats social safety. Grounded directions of perfection of mechanism of the derzhgavnogo adjusting of separate aspects of social safety in system of national safety.*

**Key words:** *demographic situation, social safety, national safety, social threat, government control.*

**УДК 331.104(472)**

**О.М. Рибчинський**, старший викладач,

*Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка;*

**О.О. Субботіна**, магістрант, Тернопільський

*національний економічний інститут*

## **ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ: ЗАГАЛЬНІ ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

*В даній статті зроблено аналіз проекту Трудового кодексу України, загальні підстави припинення трудового договору, припинення за згодою сторін, розірвання за ініціативою працівника та за ініціативою роботодавця.*

**Ключові слова:** *проект Трудового кодексу України, трудові правовідносини, трудовий договір, роботодавець і працівник.*

Перехід нашого суспільства до ринкових відносин зумовлює перебудову не тільки економіки країни, а й трудових відносин. Кодекс законів про працю України (далі - КЗпТ), який вступив у дію майже сорок років тому, приймався в умовах росту виробництва УРСР.

Підготовлений до другого читання проект Трудового кодексу України (далі - ТК) надає роботодавцям можливості зловживання сьогоdnішнім становищем працівників. Деякі спеціалісти відкрито говорять про зайвий захист КЗпТ прав працівників та про малі можливості захисту свого бізнесу від недобросовісних працівників. Такі вислови взагалі для демократичного суспільства не прийнятні. А в Україні закріплені на рівні Основного закону, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека повинні визнаватися найвищою соціальною цінністю.

У законопроекті Трудового кодексу України передбачено, що трудові правовідносини можуть бути припинені тільки на підставах, у порядку і на умовах, визначених Трудовим кодексом України та іншими законами (ст. 94). Загальні підстави припинення трудового договору передбачені у ст. 95 проекту ТК.

На наш погляд, у ч. 3 ст. 95 проекту ТК слід визначити, що трудовий договір може бути припинений за підставами, визначеними лише цим ТК. Наявність передбачених законом підстав припинення трудового договору, порядку звільнення за кожною підставою та умов - важлива юридична гарантія права на працю.

За законопроектом трудовий договір може бути припинений та розірваний. Припинення трудових правовідносин припиняє дію трудового договору і передбачає звільнення працівника з роботи, що можливе лише за наявності підстав, визначених у законі. При односторонньому волевиявленні у припиненні трудових правовідносин застосовується термін «розірвання» трудового договору.

Необхідно відмітити, що в основі припинення трудових правовідносин знаходяться певні юридичні факти. Для визначення підстав припинення трудових правовідносин необхідно окреслити коло відповідних юридичних фактів, які зазвичай поділяють на два види:

- вольові дії сторін (наприклад, їх угода) чи вольові дії третьої особи (наприклад, суду, військкомату та інших осіб);
- деякі події (смерть працівника, закінчення строку трудового договору та інші обставини).

У законопроекті поділ підстав припинення трудового договору здійснено саме з погляду їх вольового змісту. Виділяється три самостійні групи підстав припинення трудових правовідносин, а саме:

- згода сторін (статті 96 і 97);
- розірвання трудового договору за ініціативою працівника (статті 98, 100) та за ініціативою роботодавця (статті 103, 109-114);
- незалежні від волі сторін підстави (статті 115-121).

**Припинення трудового договору за згодою сторін.** У законопроекті збережені норми щодо припинення трудових правовідносин у зв'язку із закінченням їх строку (ст. 96). Слід зазначити, що однією з особливостей строкових трудових правовідносин та підставою для їх припинення є закінчення строку трудових правовідносин (ст. 76). При припиненні таких трудових правовідносин юридичне значення має спрямованість волі сторін на укладання строкового трудового договору та його припинення по

закінченні встановленого строку, якщо інше не буде встановлено законом чи угодою сторін.

Слід зазначити, що для припинення трудового договору у зв'язку з закінченням строку його дії необхідний складний фактичний склад: по-перше, факт закінчення строку договору; по друге, волевиявлення хоч однієї із його сторін на припинення трудового договору.

Тому, на наш погляд, у ч. 1 ст. 96 проекту ТК доцільно передбачити, що про розірвання строкового трудового договору у зв'язку із закінченням строку його дії працівник має бути попереджений про це у письмовій формі не менше ніж за три дні до звільнення. Ініціатива щодо припинення такого трудового договору може бути як з боку працівника, так і роботодавця.

Законопроектом передбачено припинення трудових правовідносин за згодою сторін (ст. 97). Ця підстава відбиває як принцип свободи праці та свободи трудового договору, так і договірний характер праці: за угодою сторін укладається трудовий договір і за їх згодою він припиняється у будь-який час. Для звільнення за цією підставою необхідно волевиявлення сторін трудового договору. Анулювання такої домовленості можливі лише за спільної згоди сторін трудового договору.

Зазначена норма передбачає, що бажання розірвати трудовий договір є добровільним та взаємним і засновано саме на угоді сторін трудового договору, а не на «згоді» сторін, як це передбачено у законопроекті (ч. 1 ст. 95). Оскільки трудовий договір - це угода, яка укладається роботодавцем і працівником з метою визначення змісту трудових правовідносин (ст. 64), тому і підставою її припинення має бути саме угода, що досягається між роботодавцем і працівником.

Почасти припинення трудового договору за угодою сторін використовується для ухилення від виконання імперативних норм, які регулюють порядок звільнення працівників за ініціативою роботодавця. Саме тому для забезпечення захисту прав працівника під час звільнення за цією підставою у проекті ТК доцільно передбачити письмову форму такої угоди, в якій визначається підстава припинення трудового договору, дата звільнення працівника з роботи та інші умови, за яких припиняється дія трудового договору за вказаною підставою.

Важливо врахувати, що спільна ініціатива сторін має місце і при припиненні трудового договору у зв'язку з переведенням працівника (за його згоди чи на його прохання) на роботу до іншого роботодавця (статті 86, 99, 257). У випадку переведення (як підстави зміни трудових правовідносин) юридичне значення має також

спрямованість волі сторін. Причому необхідно не тільки волевиявлення працівника, а й роботодавця щодо прийняття на роботу цього працівника, і згода роботодавця на припинення трудового договору з цим працівником у порядку переведення до іншого роботодавця.

На наш погляд, у ст. 97 ТК доцільно передбачити таку підставу звільнення, як переведення працівника з його згоди чи на його прохання до іншого роботодавця та перехід в іншу організацію на виборну посаду.

**Розірвання трудового договору за ініціативою працівника.** У проекті ТК конкретизовані норми щодо розірвання трудового договору за ініціативою працівника (ст. 98). Передбачено, що норми цієї статті поширюються на трудові договори, укладені як на невизначений, так і на визначений строк (ч. 9 ст. 98). Це правило, безумовно, поліпшує становище працівника, який уклав строковий трудовий договір.

Як і раніше, розірвання трудового договору здійснюється шляхом подання працівником письмової заяви на ім'я роботодавця за два тижні до дня, в який має бути звільнений працівник.

На нашу думку, доцільно передбачити, що за угодою між працівником та роботодавцем трудовий договір може бути розірваний і до закінчення строку попередження про звільнення за власним бажанням.

У законопроекті визначені норми щодо процедури розірвання трудового договору за ініціативою працівника. Так, працівник незалежно від згоди роботодавця може скасувати раніше подану роботодавцеві заяву про розірвання трудового договору шляхом подання відповідної заяви, але не вказано, протягом якого строку працівник може це вчинити: чи впродовж двох тижнів чи протягом іншого періоду, передбаченого для попередження роботодавця про розірвання трудового договору (ч. 5 ст. 98).

Передбачено, що трудові правовідносини припиняються через два тижні після подання працівником заяви про розірвання трудового договору (ч. 6 ст. 98), однак, у законопроекті встановлені і інші строки попередження роботодавця про розірвання трудового договору. Тому слід уточнити таке формулювання: «якщо не передбачені інші строки попередження про розірвання трудового договору». Наприклад, вступ до навчального закладу є поважною причиною для розірвання трудового договору і працівник має право на визначення дня звільнення з роботи.

У проекті ТК доцільно передбачити такі підстави розірвання трудового договору з ініціативи працівника:

- відмова працівника від продовження роботи у зв'язку зі зміною власника майна організації, зміни підвідомчості організації чи її реорганізацією;
- відмова працівника від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов трудового договору;
- відмова працівника від продовження роботи у зв'язку з переведенням на іншу роботу за станом здоров'я відповідно до медичного висновку;
- відмова працівника від продовження роботи у зв'язку з переведенням на іншу роботу при переміщенні роботодавця (організації) в іншу місцевість.

Такі підстави розірвання трудового договору визначатимуть реальні причини припинення трудового договору.

На наш погляд, у проекті ТК доцільно передбачити і такі підстави розірвання трудового договору з ініціативи працівника, як обрання на посаду, призначення на посаду, а також конкурсного відбору працівника.

**Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця.** ТК визначає два порядки розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця:

- а) Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у зв'язку із скороченням;
- б) Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця з інших підстав.

Зокрема, ними є:

1. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця на підставі невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків.
2. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця на підставі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі.
3. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця на підставі нез'явлення працівника на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності.
4. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця на підставі поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.
5. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця на підставі відсутності працівника на роботі понад чотири місяці.

Проаналізувавши проект нового ТК, можна зробити висновок, що роботодавцям буде надано більше можливостей звільнити працівника з роботи. Кількість підстав для звільнення працівників зросла, повноваження роботодавця стали значно ширшими.

Також зменшено коло підстав, за якими можна звернутися до суду з позовом про поновлення на роботі.

Загалом, ТК покликаний врегулювати трудові відносини, які встигли достатньо змінитися з часів прийняття Кодексу законів про працю України. Однак, він надає більше можливостей для звільнення працівників, що в наш час є економічно-небезпечним.

### Список використаних джерел

1. Бару М. На шляху до нового трудового кодексу // Право України. - 1995. - №5-6.
2. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. - 2-ге вид. - К.: Вікар, 2004. - 725 с.
3. Глазко С.М. «Класифікація підстав припинення трудового договору» // Вісник Національного університету внутрішніх справ. - 2005. - №29. - с.286-293.
4. Глазко С.М. «Основні засади припинення трудових правовідносин» // Вісник Національного університету внутрішніх справ. - 2004. - №27. - с.383-386.
5. Глазко С.М. «Сутність нормативно-правового забезпечення припинення трудового договору» // Право і безпека. - Харків, 2004. №3,4. - С.129-133.
6. Греков І. Співвідношення волі і волевиявлення при розірванні трудового договору за ініціативи працівника //Право України. - 2000. - №6.
7. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1970 року з наступними змінами та доповненнями // <http://www.rada.gov.ua>.
8. Конституція України від 28 червня 1996 року, // <http://www.rada.gov.ua>.
9. Папієв М. Проект Трудового кодексу України // Праця і зарплата. - № 42 (Спецвипуск). - 2003 р.
10. Заржицький О. Соціальне партнерство у соціально-трудовах відносинах // Право України.- 2000. - № 11.-С. 53.
11. Венедиктов В. С. Трудове право України. - Х.: Консум, 2004. - 304 с.
12. <http://www.rada.gov.ua>. - Офіційний веб-сайт Верховної Ради

**Annotation.***In this article an analysis of the draft Labour Code of Ukraine, the general grounds for termination of employment contract, termination of employment contract by agreement, terminate the employment contract at the initiative of the employee and employer initiated*

**Key words:** *draft Labour Code of Ukraine, labor relations, labor contract, the employer and employee.*