

УДК 349.22:331.106

С.В. Селезень

**ПРАВОВІ МОЖЛИВОСТІ СТОРІН
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЩОДО ЙОГО
ПРИПИНЕННЯ**

Анотація. У статті розкрито й проаналізовано зміст понять «підстави припинення трудового договору» й «обґрунтованість звільнення» та розкрито сутність правових можливостей сторін трудового договору щодо його припинення.

Ключові слова: трудовий договір, припинення трудового договору, звільнення, розірвання трудового договору, підстави припинення трудового договору, гарантія захисту.

Аннотация. В статье раскрыто и проанализировано содержание понятий «основания прекращения трудового договора» и «обоснованность увольнения», раскрыта сущность правовых возможностей сторон трудового договора при его прекращении.

Ключевые слова: трудовой договор, прекращение трудового договора, увольнение, разрыв трудового договора, основания прекращения трудового договора, гарантия защиты.

Abstract. In article the maintenance of concepts of «the basis of the termination of the labour contract» and «validity of dismissal» is opened and analysed, the essence of legal possibilities of the parties of the labour contract is opened at his termination.

Key words: employment contract, termination of employment contract, break of employment contract, ground of termination, guilty of actions, guarantee protection.

Актуальність. Право людини на працю реалізується шляхом укладання трудового договору, у рамках якого вирішується питання про роботу з певної професії, спеціальності, кваліфікації чи посади. Трудовий договір як центральний інститут трудового права був і залишається предметом дослідження багатьох учених. Проблеми правового регулювання порядку укладення, зміни та розірвання трудового договору, питання щодо вдосконалення рівня гарантій, що надаються працівникам при звільненні, висвітлювалися в працях М.Г. Александрова, О.Т. Барабаша, П.А. Буценка, Б.К. Бегічева, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедиктова, Л.Я. Гінцбурга, Г.С. Гончарової, В.Я. Гоца, В.В. Жернакова, П.І. Жигалкіна, І.В. Зуба, С.О. Іванова,

Д.О. Карпенка, Р.І. Кондратьєва, Л.І. Лазор, В.В. Лазора, Р.З. Лівшиця, А.Р. Мацюка, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, Б.С. Стичинського, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої та ін. Однак питання забезпечення прав і свобод сторін трудових відносин при розірванні трудового договору недостатньо досліджені. Зокрема, особливої уваги потребує проблема дотримання прав і свобод працівника при розірванні трудового договору, адже їх порушення фактично позбавляє людину можливості скористатися своєю здатністю до продуктивної праці. Тому в нових економічно-соціальних умовах виникла потреба в розробці цілісної, науково обґрунтованої системи підстав припинення трудових відносин, що відповідають природі цих відносин, ураховують їх взаємозв'язок з іншими правовими відносинами, а також беруть до уваги специфіку праці окремих категорій працівників. Теоретична розробка проблем, пов'язаних із розірванням трудового договору як за ініціативою працівника, так і за ініціативою роботодавця, має неабияке практичне значення. Розв'язання цих проблем допоможе вдосконалити правові норми, що охороняють права громадян, сприятиме посиленню законності, поліпшенню діяльності органів та організацій (незалежно від форм власності), що застосовують ці норми.

Метою пропонованої статті є розкрити зміст понять «підстави припинення трудового договору» й «обґрунтованість звільнення» та виявити правові можливості сторін трудового договору щодо його припинення.

Стабільні трудові відносини відповідають інтересам не лише виробництва, а й інтересам сторін трудового договору. Такі відносини дають змогу роботодавцю створювати високопрофесійні трудові колективи, здатні ефективно вирішувати поточні та перспективні виробничі завдання, а працівникам – більш глибоко розкривати свої професійні здібності й можливості, отримуючи за свою роботу відповідну моральну та матеріальну винагороду. Кожний трудовий договір, що був одного разу укладений, рано чи пізно припиняється. Сторони трудових відносин не абсолютно вільні у виборі підстав його припинення. Трудове законодавство України виходить із принципу жорсткого та вичерпного переліку можливих підстав припинення трудового договору. Гарантії, що забезпечують здійснення трудових прав і, насамперед, стабільність трудових правовідносин, знаходять своє втілення й у нормах трудового законодавства, які визначають підстави та порядок припинення трудового договору. Норми про припинення трудового договору повинні, з одного боку, характеризувати високий рівень захисту трудових прав громадян і, з іншого – бути надійним гарантом від незаконних звільнень. Саме тому законодавство про працю, керуючись конституційною нормою, передбачає необхідні юридичні засоби, які полягають, зокрема, в тому, що:

– трудовий договір може бути припинений лише з підстав, передбачених законодавством;

– трудовий договір може бути припинений тільки в порядку, установленому законодавством для кожної з підстав;

– передбачається судовий захист громадян від незаконного звільнення.

Підставами (причинами) припинення трудового договору, а отже, і звільнення працівника, є такі життєві обставини, що мають юридичне значення (юридичні факти)

та за наявності яких законодавство допускає припинення договору. Такими юридичними фактами, зокрема, можуть бути вольові дії, коли одна зі сторін договору чи обидві його сторони, чи третя особа, яка не є стороною трудового договору, проте має згідно із законодавством право вимагати його припинення (суд, профспілковий орган, військкомат), виявляють ініціативу щодо припинення дії договору.

Припинення дії трудового договору є правомірним лише в тому разі, якщо: 1) існує зазначена в законі підстава; 2) дотриманий відповідний порядок звільнення працівника згідно з цією підставою.

Перелік підстав припинення трудового договору подано в ст. 36 КЗпП України. Це:

- 1) угода сторін;
- 2) закінчення строку (пп. 2 і 3 ст. 23 КЗпП), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі 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 (ст.ст 38, 39 КЗпП), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (ст.ст. 40, 41 КЗпП) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (ст. 45 КЗпП);
- 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 із підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці;
- 7) набрання законної сили вироку суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження цієї роботи;
- 8) підстави, передбачені контрактом.

Ринковій економіці об'єктивно притаманні тільки опосередковуючі її правила регулювання трудових відносин. Одним із таких правил є урахування волі кожної зі сторін трудового договору упродовж дії трудових правовідносин. Як відомо, воля сторін є вирішальною при укладенні трудового договору. Вона є і залишається такою самою і при припиненні правовідносин. Якщо звернутися до ст. 36 КЗпП України, то можна дійти до висновку, що за деякими виключеннями критеріями класифікації підстав припинення трудового договору є воля сторін, яка знаходить відображення в різних формах: погодженні, вимозі, ініціативі, згоді, відмові та ін. Саме правова можливість сторін визначити підстави та порядок розірвання трудового договору потребує з'ясування питання того, як співвідноситься погодження сторін та ініціатива власника при розірванні договору.

Безперечно, підприємства, установи й організації зацікавлені в тривалій роботі працівників, які відповідають трудовому профілю підприємства, та й у тому, щоб вони не звільнялися з роботи. Та навпаки, роботодавець розриває трудовий договір

тільки з тими працівниками, які з тих чи інших підстав (як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру) стають на шляху прогресу виробництва, гальмують його розвиток або завдають шкоди підприємству.

Водночас працівник зацікавлений у продовженні роботи на підприємстві, доки така робота становить для нього цінність із матеріальної та морально-психологічної сторін. Саме тому працівник бажав би мати можливість безперешкодно залишити роботу, яка перестала його влаштовувати, і перейти на іншу, яка б відповідала його здібностям і потребам.

На перший погляд між інтересами роботодавця та працівника в питанні припинення трудового договору наявна суперечність. Але це тільки на перший погляд. З нашої точки зору, саме договірна форма залучення працівника в процес праці дає реальну можливість поєднувати інтереси підприємства та працівника, а досвід багатьох країн світу дає численні приклади перетворення такої можливості в дійсності.

У поєднанні інтересів власника та працівника важливу роль відіграє принцип гарантованості тривалої роботи, що робить саму працю більш ефективною. Забезпечення взаємної зацікавленості сторін у стабільності трудових відносин скасовує питання про припинення трудового договору з багатьох підстав. Однією з найбільш коректних по відношенню сторін трудового договору одна до одної є розірвання трудового договору за угодою сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП України).

Ст. 36 КЗпП України передбачає, що трудовий договір може бути в будь-який час розірваний за угодою сторін. При цьому законодавець не обумовлює, який саме трудовий договір, строковий або традиційний, укладений без обмеження його дії в часі, підлягає розірванню на цій підставі. Мабуть, це означає, що за угодою сторін може бути розірваний як договір, укладений на невизначений строк, тобто з працівником, що здійснює трудову діяльність на конкретному підприємстві (в установі або організації) на постійній основі, так і строковий трудовий договір із тимчасовим працівником. Виключенням є розірвання трудового договору з молодими спеціалістами.

Аналізуючи ст. 36 КЗпП України, можна зробити висновок, що якщо сторони вільні під час укладання трудового договору, то при вирішенні питання щодо його розірвання їх воля дещо обмежена вимогами стосовно підстав та процедури, установленими законодавством: як при укладенні трудового договору, так і при його розірванні кожна зі сторін трудових правовідносин відстоює власні інтереси.

При розірванні трудового договору за угодою сторін працівник і роботодавець діють на умовах повної рівності. Ініціатива на розірвання трудового договору може надійти як від працівника, так і від роботодавця. Угода сторін – це юридичний факт, без якого неможливе розірвання трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП України і застосування якого вважається правомірним лише при повному співпаданні намірів і волі суб'єктів.

Розглядаючи питання стосовно добровільності волевиявлення працівника під час розірвання трудового договору на підставі ст. 38 КЗпП України, необхідно мати на увазі, що воля працівника не може бути обмежена не тільки роботодавцем як

суб'єктом трудових правовідносин, але й деякими іншими обставинами. Наприклад, хворобливий стан працівника або збіг важких життєвих обставин могли негативним чином вплинути на формування волі працівника та спричинити написання заяви про звільнення за відсутності дійсної внутрішньої волі на припинення трудового відношення. Тобто необхідно встановити причинно-наслідковий зв'язок між обставинами, що стали приводом для написання заяви про звільнення, дійсною внутрішньою волею працівника та припиненням трудових відносин.

Право розірвати трудовий договір за власним бажанням належить винятково працівникові. Це його суб'єктивне право, тому заява про звільнення повинна бути добровільним волевиявленням самого працівника. За відсутності ознаки добровільності, у разі виникнення спору щодо законності звільнення працівника, за рішенням суду воно може бути визнане незаконним і працівник буде поновлений на роботі.

Свобода розірвання трудового договору з ініціативи працівника – це один зі складових елементів загальних принципів свободи праці та свободи трудового договору. Він чітко та послідовно закріплений у нормах трудового законодавства України. Держава залишає у своїй компетенції та законодавчо встановила обов'язкові норми-гарантії, які направлені на захист прав та інтересів працівників. Зокрема, до них відносяться положення ст.ст. 9, 38, 39, 42 та ін. КЗпП України. Норми-гарантії, установлені в законодавстві, є обов'язковими для роботодавця, їх зміна в бік погіршення (зменшення або звуження) за погодженням між наймачем та працівником забороняється.

Звільнення за власним бажанням і звільнення за угодою сторін породжуються різними юридичними фактами і нерівнозначні за своєю юридичною природою, оскільки при звільненні за власним бажанням має правове значення тільки воля працівника, а при звільненні за угодою сторін воля працівника та роботодавця повинні збігатися.

Слід погодитися з думкою О.І. Процевського, який пише, що, «передбачаючи звільнення за угодою сторін, законодавець указує на наявність волі, вираженої у формі звільнення і наказу. Правовідносини припиняються в обумовлений сторонами строк без пояснення спонукаючих мотивів» [1, с. 181]. І далі: «угода сторін на розірвання трудового договору на практиці зустрічається значно частіше, ніж про це робиться запис у трудовій книжці. Припинення трудових правовідносин до закінчення двотижневого терміну після подачі працівником заяви про звільнення і згода адміністрації є не що інше, як звільнення за угодою сторін» [1, С. 181–182].

Поставивши в системі підстав припинення трудового договору на перше місце погодження сторін, законодавець, уважаємо, мав на увазі можливість застосування цієї підстави в будь-яких випадках, коли сторони цього самі забажають. Погодження може бути досягнуто, незалежно від того, хто перший виявив ініціативу. Важливо, щоб інша сторона погодилася з цією пропозицією, яка фактично є волевиявленням першої сторони. Момент збігу волі сторін трудового договору і робить «погодження» підставою для припинення трудового договору.

Можлива й інша ситуація: підприємство хотіло б звільнитися від послуг працівника, але працівник не хоче залишати роботу, бо зацікавлений у продовженні

трудового договору. На відміну від працівника, повністю вільного у вирішенні питання про розірвання договору за своєю ініціативою, власник може розірвати договір тільки за підставами, передбаченими в законодавстві про працю. Гуманний характер норм трудового права, які регулюють припинення трудового договору, знаходить свій вияв перш за все в розробці та законодавчому закріпленні підстав його припинення. У КЗпП України встановлений вичерпний перелік можливих підстав для звільнення працівника за ініціативою власника. Наявність тієї або іншої підстави звільнення працівника в переліку повинна бути обумовлена об'єктивною неможливістю роботодавця продовжувати трудові відносини з конкретним працівником у зв'язку з певними обставинами.

Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця можливе як на загальних підставах, так і з урахуванням індивідуальних особливостей працівника або умов праці, зумовлених трудовою функцією. За загальними підставами може бути звільнений будь-який працівник, за спеціальними підставами – лише працівники певних категорій (наприклад, керівники організацій; особи, трудова діяльність яких пов'язана з обслуговуванням грошових або товарних цінностей; працівники, які виконують виховні функції). Загальні підстави для розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця знайшли відбиття в ст. 40 КЗпП України, спеціальні (додаткові) – в ст. 41 КЗпП України та частково – у нормах спеціального законодавства.

Отже, роботодавці як уповноважені особи, здійснюючи свої регулятивні суб'єктивні права, повинні діяти в певних межах, установлених у законі переліком підстав розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця, а припинення трудового договору можливе лише за дотримання певного нормативно закріпленого порядку звільнення. Працівник, звільнений без законної підстави або з порушенням порядку, підлягає поновленню на попередній роботі. Саме цього вимагає соціальне призначення галузі трудового права.

Проведений аналіз підстав припинення трудового договору та правових можливостей сторін щодо його припинення дає можливість зробити такі **висновки**.

1. Якщо під час укладання трудового договору сторони вільні, то при вирішенні питання щодо його припинення їх воля й можливість певною мірою обмежені тим, що в законодавстві встановлений вичерпний перелік підстав припинення трудового договору та окреслені вимоги до порядку звільнення працівників.

2. 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.

3. За умови звільнення працівника з ініціативи роботодавця законодавство покладає на останнього обов'язок підтвердити фактичне існування певних, визначених у законодавстві, обставин необхідності (неминучості) звільнення працівника. Іншими словами, роботодавець має забезпечити обґрунтованість звільнення, яку пропонується розглядати як доведення наявності таких обставин, які об'єктивно, реально та серйозно суперечать принципам і сутності трудових відносин і спричиняють неможливість подальшого їх продовження, у будь-який спосіб гальмують процес суспільної праці.

Література

1. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А.И. Процевский. – М. : Юрид. лит., 1972. – 288 с.;
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [зі змінами та доповненнями станом на 16.04.09 р. №1276-VI] // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – № 50 (додаток). – Ст. 375;
3. Правові позиції Верховного Суду України щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 1998. – № 8. – С. 83–86.