

О. А. Яковлєв

**ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ
ПРАВОВІДНОСИН
З НЕЗАЛЕЖНИХ ВІД ВОЛІ
ЇХ СТОРІН ПІДСТАВ:
АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ
ТА ПРАКТИКИ**

Монографія

Харків
«Право»
2017

УДК 349.2(477):331.104

ББК 67.9(4УКР)305

Я47

Рецензенти:

М. І. Інишин – доктор юридичних наук, професор, дійсний член (академік) Національної академії правових наук України, завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка;

О. В. Москаленко – доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди

Яковлев О. А.

Я47 Припинення трудових правовідносин з незалежних від волі їх сторін підстав: актуальні проблеми теорії та практики : монографія / О. А. Яковлев. – Харків : Право, 2017. – 200 с.

ISBN 978-966-937-295-6

У сучасних умовах ринкової економіки в Україні відбувається поступове формування нової доктрини трудового права. Стало очевидним, що колишні підходи вже не в змозі адекватно реагувати на виклики часу. Однією з проблем, що потребує критичного наукового осмислення, є захист прав працівників у випадку їх звільнення з ініціативи третіх осіб (суди, Міністерство оборони України, призовні комісії, структурні підрозділи місцевої державної адміністрації, на які покладені питання альтернативної служби, органи суддівського врядування, Державна служба України з питань праці, Державна комісія з цінних паперів та фондового ринку, профспілкові органи (профспілкові представники), колектив бригади, батьки працюючих неповнолітніх або особи, які їх замінюють, та ін.). Мета наукової роботи – виявлення суб'єктів, яким надано право порушувати питання про розірвання трудових договорів з працівниками або вимагати цього, наведення їх правового статусу, умов реалізації їх повноважень, наслідків розірвання трудових договорів, надання гарантій звільненим особам, а також розроблення пропозицій, спрямованих на вдосконалення чинного законодавства і практики.

Монографія розрахована на науковців, викладачів, студентів юридичних закладів вищої освіти і всіх тих, хто цікавиться проблемами правового регулювання припинення трудових правовідносин.

УДК 349.2(477):331.104

ББК 67.9(4УКР)305

© Яковлев О. А., 2017

© Видавництво «Право», 2017

ISBN 978-966-937-295-6

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВККС України –	Вища кваліфікаційна комісія суддів України
ВРП –	Вища рада правосуддя
ВЦРПС –	Всесоюзна центральна рада професійних спілок
Держпраці –	Державна служба України з питань праці
КАС України –	Кодекс адміністративного судочинства України
КЗпП України –	Кодекс законів про працю України
КК України –	Кримінальний кодекс України
КМУ –	Кабінет Міністрів України
КПК України –	Кримінальний процесуальний кодекс України
МОП –	Міжнародна організація праці
НБУ –	Національний банк України
НСПП –	Національна служба посередництва і примирення
ПАРЄ –	Парламентська асамблея Ради Європи
ЦК України –	Цивільний кодекс України
ФПУ –	Федерація профспілок України

ПЕРЕДМОВА

За сучасних умов ринкової економіки в Україні спостерігається поступове формування нової доктрини трудового права. Стало цілком очевидно, що колишні підходи до цього питання вже не в змозі адекватно реагувати на виклики сьогодення. У той же час проблема якомога повної реалізації громадянами своїх трудових прав завжди була й залишається в центрі уваги держави й суспільства.

У правовому механізмі захисту трудових прав працівників значну роль відіграють органи й особи, наділені повноваженнями ініціювати перед роботодавцем розірвання трудових договорів з працівниками. У спеціальній науковій літературі такі суб'єкти отримали назву «треті особи». Їх коло достатньо широке: це суди, Міністерство оборони України, призовні комісії, структурні підрозділи місцевої державної адміністрації, на які покладені питання альтернативної служби, органи суддівського врядування, Державна служба України з питань праці, Державна комісія з цінних паперів та фондового ринку, профспілкові органи (їх представники), колектив бригади, батьки працюючих неповнолітніх або особи, які їх замінюють, та ін.

Проблема звільнення працівників, у тому числі з ініціативи третіх осіб, завжди привертала увагу вчених-правознавців. Різні її аспекти опрацьовували такі науковці, як М. Г. Александров, В. В. Жернаков, Р. З. Лівшиць, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, О. В. Смирнов, О. М. Ярошенко та ін. У 2011 р. спеціальне дисертаційне дослідження «Припинення трудових правовідносини не за ініціативою сторін трудового договору» здійснив О. О. Чумак. Ним

були вирішені основні дослідницькі завдання, як-от: визначення поняття «індивідуально-договірне регулювання» і його місце в правовому впорядкуванні трудових відносин; наведення закономірностей співвідношення централізованого й договірною регламентування трудових відносин, що стосуються розірвання трудового договору; розкриття можливостей сторін цього правочину при встановленні його змісту; розкриття об'єктивних чинників, зумовлених ринковими перетвореннями, які безпосередньо впливають на характер правового становища суб'єктів трудових відносин; запропонування моделей правових норм, що забезпечували б максимальні гарантії дотримання суб'єктивних трудових прав та обов'язків працівників і роботодавців в умовах ринкової економіки і мали б реальний вплив на стабільність трудових відносин.

Мета ж цієї наукової праці полягає у виявленні суб'єктів, яким надано право порушувати питання про розірвання трудових договорів з працівниками або вимагати цього, наведенні їх правового статусу, умов реалізації їх повноважень, наслідків розірвання трудових договорів, у наданні гарантій звільненню особам, а також у розробленні пропозицій, спрямованих на вдосконалення чинного законодавства і практики.

Автор висловлює щире вдячність шановним рецензентам монографії – завідувачу кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка, дійсному члену (академіку) Національної академії правових наук України, доктору юридичних наук, професору Іншину Миколі Івановичу, а також завідувачу кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди, доктору юридичних наук, професору Москаленко Олені В'ячеславівні за цінні зауваження й рекомендації, що позитивно вплинули на якість проведеного наукового дослідження.

--- --- **РОЗДІЛ 1** --- ---

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТРЕТІХ ОСІБ, НАДІЛЕНИХ ПРАВОМ ПОРУШУВАТИ ПИТАННЯ ПРО ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

1.1. Основні чинники, що зумовлюють право третіх осіб вимагати припинення трудових правовідносин

Укладаючи трудовий договір і вступаючи у трудові правовідносини, його сторони – працівник і роботодавець – зазвичай розраховують на тривалу взаємну співпрацю. Стабільні трудові правовідносини дають змогу роботодавцеві створювати високопрофесійні трудові колективи, здатні ефективно вирішувати поточні й перспективні виробничі завдання, а працівникам – більш повно розкривати свої професійні здібності й можливості, отримуючи за свою роботу відповідну моральну й матеріальну винагороду. Схожої думки дотримувався О. Т. Барабаш, який стверджував, що трудове законодавство має на меті забезпечення якомога тривалих правовідносин, у чому заінтересовані, як правило, і працедавець, і працівник. Перший бажає мати стабільні кадри навчених кваліфікованих трудівників, які добре знають свою справу, другий заінтересований у постійній роботі й у стабільній оплаті за неї для

себе¹. Проте в силу різноманітних причин будь-яка угода рано чи пізно припиняє своє функціонування, що спричиняє припинення і трудових правовідносин між її сторонами.

Установлюючи підстави й регламентуючи порядок припинення працівником трудової діяльності на певному підприємстві, в установі чи організації, законодавство про працю використовує такі конструкції, як «припинення трудового договору» («припинення трудових відносин»), «розірвання трудового договору», «звільнення», не наводячи при цьому їх дефініцій. Е. І. Войленко, О. Д. Зайкін і В. Л. Гейхман указані юридичні словосполучення справедливо оцінювали як близькі між собою, але такі, що різняться за обсягом своїх підстав і спрямованістю волі суб'єктів трудового договору чи інших осіб на припинення трудових правовідносин².

В. С. Венедіктов категорію «припинення трудового договору» називає родовим поняттям, що об'єднує всі підстави розірвання трудових відносин як з ініціативи працівника, роботодавця чи третіх осіб, так і через вибуття працівника зі складу підприємства у зв'язку зі смертю³. Є. М. Аكوпова й С. М. Єрьоміна розглядаване поняття також вважають родовим. Ним охоплюються: а) активна форма припинення трудового договору (розірвання його з ініціативи сторін), б) здійснення юридично важливих дій уповноваженими на це органами (наприклад, призов працівника на військову службу, вирок суду) і в) виникнення подій, що мають юридичне значення і припиняють трудові відносини (закінчення строку дії трудового договору, смерть працівника)⁴. Схожий погляд на це питання мають В. І. Єгоров і Ю. В. Харитонова, які аналізо-

¹ Барабаш О. Т. Щодо властивостей трудових правовідносин. *Право України*. 1998. № 3. С. 68.

² Зайкин А. Д., Войленко Е. И., Гейхман В. Л. Основы трудового законодательства СССР: учеб. пособие. 2-е изд. Москва: Высш. шк., 1985. С. 64.

³ Венедиктов В. С. Конспект лекций по трудовому праву Украины: учеб. пособие. Ч. 1. Харьков: Консум, 1998. С. 100.

⁴ Аكوпова Е. М., Еремينا С. Н. Договоры о труде: Правовое регулирование трудовых отношений. Ростов-на-Дону: Феникс, 1995. С. 66.

вану категорію пропонують розглядати як процес, юридичний факт і юридичне поняття. Припинення трудового договору є процесом, що триває протягом певного проміжку часу і складається з дій, здійснюваних працівником і роботодавцем, у результаті чого відбуваються розірвання трудових та інших пов'язаних з ними відносин між цими особами, виконання і припинення їх взаємних зобов'язань. Як юридичний факт припинення трудового договору викликає припинення трудових правовідносин, у результаті чого його сторони перестають бути працівником і роботодавцем і звільняються від взаємних прав та обов'язків. Нарешті, «припинення трудового договору» – це юридичне поняття, що означає закінчення дії цього правочину з будь-яких причин чи підстав¹.

Такий підхід відбито в законодавстві про працю. Частина 1 ст. 36 чинного КЗпП України² підставами припинення трудового договору називає:

- угоду сторін;
- закінчення строку трудового договору, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не висунула вимогу про їх припинення;
- призов або вступ працівника або власника – фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи й посада;
- розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу;
- переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу чи організацію або перехід на виборну посаду;

¹ Егоров В. И., Харитонов Ю. В. Трудовой договор: учеб. пособие. Москва: КНОРУС, 2007. С. 299.

² Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відом. Верхов. Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.

– відмову працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою чи організацією, а також відмову від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці;

– набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;

– укладення трудового договору (контракту) всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції»¹, встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;

– підстави, передбачені Законом України «Про очищення влади»²;

– підстави, передбачені контрактом;

– підстави, передбачені іншими законами.

Про дещо інше, однак принципово подібне йдеться й у ч. 1 ст. 80 проекту Трудового кодексу України (реєстраційний № 1658, текст доопрацьований 20 травня 2015 р.)³:

«Підставами припинення трудових відносин є:

1) закінчення строку трудового договору (стаття 81 цього Кодексу);

2) згода сторін (стаття 82 цього Кодексу);

3) розірвання трудового договору за ініціативою працівника (стаття 83 цього Кодексу);

4) розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця (статті 86, 92–97 цього Кодексу);

¹ Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. *Відом. Верхов. Ради України*. 2014. № 49. Ст. 2056.

² Про очищення влади: Закон України від 16.09.2014 № 1682-VII. *Відом. Верхов. Ради України*. 2014. № 44. Ст. 2041.

³ Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658, текст доопрацьований 20.05.2015). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.