

СПІВВІДНОШЕННЯ КОНЦЕПТУ «ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН» ІЗ СУМІЖНИМИ ПРАВОВИМИ КАТЕГОРІЯМИ

Марія Василівна КОМАРНИЦЬКА,

*аспірант кафедри трудового права та права
соціального забезпечення юридичного
факультету Київського національного
університету імені Тараса Шевченка*

Перш за все слід відзначити, що за своєю суттю, припинення трудових правовідносин і припинення трудового договору – це дві взаємозв'язані, але не однакові за своїм змістом правові категорії. Зміст трудових правовідносин становлять трудові права і обов'язки їх суб'єктів, а змістом трудового договору є його умови. Отже, припинення трудового договору та припинення трудових правовідносин – це дві правові категорії, які співвідносяться як частина та ціле. Припинення трудового договору по суті можна вважати однією з підстав припинення трудових відносин. При цьому, слід вирізнити підстави та умови припинення трудових правовідносин. Умовами припинення трудових правовідносин є сукупність таких обставин, за наявності яких трудові правовідносини можуть бути припинені [1, с.197]. Фактично, припинення трудових правовідносин є найширшою категорією, яка включатиме у себе ознаки всіх інших досліджуваних категорій. Тому, доцільним, на нашу думку, є проведення диференціації суміжних категорій між собою за критеріями, наведеними в

переліку. Категорія припинення трудових правовідносин фактично буде охоплювати ознаки, притаманні усім суміжним категоріям.

Аналізуючи розглядувані категорії крізь призму ініціативності сторони правовідносин, відзначимо, що Г. І. Чанишева і Н. Б. Болотіна усі підстави припинення трудового договору класифікують залежно від двох критеріїв: 1) виду юридичного факту, що є причиною припинення (діяльність чи бездіяльність) та 2) волевиявлення яких саме суб'єктів потягло припинення трудового договору [2, с.232]. Саме в розумінні можливості проявлення свого волевиявлення в цілях припинення трудових правовідносин заключається досліджуваний критерій диференціації.

В свою чергу, Т. Ю. Коршунова поділяє всі підстави припинення трудового договору на три великі групи. До першої належать підстави, пов'язані з бажанням обох сторін або однієї зі сторін трудового договору припинити його дію. Цю групу складають підстави для розірвання трудового договору за згодою сторін, з ініціативи роботодавця, з ініціативи працівника, а також переведення працівника за його проханням або з його згоди до іншого роботодавця або перехід на виборну посаду. До другої групи належать підстави, пов'язані з неможливістю продовження трудових відносин з обставин, що не залежать від волі сторін, а також у зв'язку із закінченням строку трудового договору або порушенням встановлених правил укладення трудового договору. Третю групу становлять підстави, пов'язані з відмовою працівника з різних причин від продовження трудових відносин з роботодавцем [3, с.35]. Ми не можемо цілком погодитись із відповідною класифікацією, оскільки перша та третя групи, фактично є проявом волі сторін.

Розглядаючи можливих ініціаторів припинення трудових відносин в межах досліджуваних категорій, слід зауважити, що С. М. Глазько визначає розірвання трудового договору як припинення трудових правовідносин за волевиявленням сторін трудового договору або за вимогою інших громадських організацій чи державних органів [4, с. 18]. Подібну позицію підтримують і інші вчені, вказуючи, що термін «розірвання трудового договору» означає його припинення за одностороннім волевиявленням роботодавця, працівника, а також на вимогу профспілкового органу [5, с.507]. Таким чином, приходимо до висновку, що ініціатором розірвання трудового договору може бути одна сторона – працівник, роботодавець або третя особа.

За критерієм волі та волевиявлення, припинення трудового договору класифікують на припинення трудового договору за угодою сторін, розірвання трудового договору за ініціативою працівника, розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця, розірвання трудового договору за ініціативою третіх осіб та припинення трудового договору внаслідок подій [6, с. 128]. Отже, припинення трудового договору включає його розірвання однією із сторін, а також припинення за взаємною згодою сторін, або внаслідок подій.

Цікавим з наукової точки зору є ототожнення звільнення та припинення трудового договору, за винятком частини припинення договору внаслідок смерті. Разом з тим, ми не можемо погодитись із єдиною подією, яка є винятком згідно зазначеної позиції.

Питання наявності гарантій внаслідок припинення трудових правовідносин слід також розглядати в залежності від суб'єкту, який був ініціатором припинення трудових правовідносин.

Слід відзначити, що трудовим законодавством України передбачено низку гарантій захисту прав працівників у випадку, якщо роботодавець розриває трудовий договір зі своєї ініціативи. Зокрема, забороняється звільнення за підставами, передбаченими пунктами 1, 2 і 6 ст. 40 КЗпП України, якщо відсутня можливість перевести працівника на іншу роботу, на яку він дає згоду. Також роботодавцю не дозволяється звільняти працівників під час їх тимчасової непрацездатності, за виключенням звільнення згідно частини 5 ст. 40 КЗпП України. Працівники, які перебувають у відпустці можуть бути звільнені лише у випадку повної ліквідації юридичної особи – роботодавця. Важливою гарантією працівника є обов'язок роботодавця виплатити вихідну допомогу, розмір якої не може бути меншим середнього заробітку, у випадку, якщо звільнення здійснюється за підставами, передбаченими п. 6 ст. 36, п.п. 1, 2, 6 ст. 40 КЗпП України. Вихідна допомога в розмірі двох мінімальних заробітних плат виплачується працівнику, якщо він вступає на військову службу або наплавається на альтернативну. Якщо ж роботодавець порушує законодавство про працю чи умови колективного договору, то розмір вихідної допомоги визначається колективним договором, водночас не може бути меншим за трикратний середній місячний заробіток. Розрахунок з працівником повинен здійснюватися в день звільнення, разом з видачою трудової книжки. При цьому, якщо звільнення здійснювалось за ініціативи роботодавця то він повинен видати копію наказу про звільнення.

Таким чином, у процесі аналізу категорії припинення трудових відносин та суміжних категорій нами встановлено наступне:

1) серед суміжних категорій до категорії «припинення трудових відносин» нами віднесено «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» та «звільнення працівника»;

2) встановлено, що кожні із цих категорій характеризуються як спільними, так і відмінними рисами;

3) «припинення трудових відносин» та «припинення трудового договору» характеризуються наступними спільними рисами:

- і припинення трудових відносин, і припинення трудового договору передбачають, що із моменту припинення працівник та роботодавець більше не перебувають у трудових правовідносинах між собою;

- і припинення трудових відносин, і припинення трудового договору можуть ініціюватись однією із сторін, за взаємною згодою сторін або внаслідок настання певних подій;

- і припинення трудових відносин, і припинення трудового договору потребують додержання передбаченої законом процедури та строків;

відмінними рисами «припинення трудових відносин» та «припинення трудового договору» є:

- термін «припинення трудового договору» є таким, який найчастіше вживається науковцями та законодавцем в Кодексі законів про працю України, а припинення трудових відносин вживається значно рідше;

- не зважаючи на очевидний зв'язок двох категорій, вони не є однаковими за своїм змістом, адже зміст трудових правовідносин становлять трудові права і обов'язки їх суб'єктів, а змістом трудового договору є його умови;

- припинення трудового договору та припинення трудових правовідносин співвідносяться як частина та ціле, адже припинення трудового договору по суті є однією з підстав припинення трудових відносин;

4) «припинення трудових відносин» та «розірвання трудового договору» характеризуються наступними спільними рисами:

- наслідком і припинення трудових відносин, і розірвання трудового договору є розірвання будь-яких трудових зв'язків між роботодавцем і працівником;

- і припинення трудових відносин, і припинення трудового договору потребують додержання передбаченої законом процедури та строків;

серед відмінних рис нами відзначено наступні:

- термін «розірвання трудового договору» вживається законодавцем в Кодексі законів про працю України, а «припинення трудових відносин» ні;

- «розірвання трудового договору», який за своєю сутністю означає припинення трудового договору одностороннім волевиявленням, і при цьому, немає значення з чиєї ініціативи розірвання відбувається – працівника, роботодавця чи третьої особи, а ініціатором припинення трудових відносин може бути одна із сторін, припинення може відбуватись за взаємною згодою сторін або внаслідок настання певних подій;

- припинення трудових правовідносин є ширшою категорією, яка включає у тому числі й розірвання трудового договору, як одну із підстав;

- строк до припинення трудових правовідносин обмежено двома календарними тижнями у випадку розірвання працівником безстрокового трудового договору, а у випадках розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця, в разі необхідності отримання згоди профспілкової організації, строк припинення трудових правовідносин обмежено 18 днями;

- у разі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця працівникам надаються додаткові гарантії, а у випадку припинення трудових відносин за іншими підставами ні.

5) «припинення трудових відносин» та «звільнення працівника» характеризуються наступними спільними рисами:

- наслідком і припинення трудових відносин, і звільнення працівників є розірвання будь-яких трудових зв'язків між роботодавцем і працівником;

- і припинення трудових відносин, і звільнення працівника потребують додержання передбаченої законом процедури та строків; відмінні риси:

- припинення трудових правовідносин є найширшою категорією, однією із підстав для якої є звільнення;

- звільнення працівника є одностороннім волевиявленням, а припинення трудових відносин – багатостороннім;

- звільнення не може відбутись за мовчазної згоди сторін трудового договору.

Список використаних джерел:

1. Шишлюк В. Р., Краснов Є. В. До питання співвідношення понять «припинення трудового договору» та «припинення трудових відносин». *VII Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених «Правове забезпечення соціальної сфери»*. 2016. С.197-199
2. Теорія держави і права: Навчальний посібник. За заг. ред. С. А. Лисенкова, В. В. Копейчикова. К., 2002.
3. Коршунова Т. Ю. Трудовой договор в современных условиях (к вопросу о найме труда). *Государство и право*. 1994. № 2. С. 30-41.
4. Глазько С. М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». С. М. Глазько ; Нац. ун-т внутр. справ. Х., 2005. 20 с.
5. Цесарський Ф. А. Підстави припинення трудового договору як проблемне питання науки трудового права. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 61. С. 505-511.
6. Єрмоменко В. В. Підстави виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин. *Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: Тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції, (Харків, 22-23 квітня 2009р.)*. за ред. В. В. Жернакова. -Х. : Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, 2009. 124-128.