

перше, будь-яке монографічне чи дисертаційне дослідження, яке претендує на визнання його наукової цінності, має містити елементи порівняльно-правового аналізу досліджуваних явищ, як по вертикалі, так і по горизонталі. По-друге, кожне дослідження в результаті має містити функціональну характеристику правового явища. По-третє, пріоритет в оцінці результатів наукової роботи слід віддавати обґрунтованим пропозиціям з удосконалення законодавства.

Ярошенко О.М.,
докт., юрид. наук, проф.,
Національний університет
«Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»

ДОДАТКОВІ ПІДСТАВИ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ: НЕДОЛІКИ ТА ШЛЯХИ ЇХ УСУНЕННЯ

Баланс інтересів працівників і роботодавців не є визначеним станом, забезпечивши який, можна вважати задачу правового регулювання у царині праці виконаною. Ідея узгодження інтересів не є самоціллю і полягає не в досягненні яких-небудь конкретних результатів, а у постійному удосконаленні трудового законодавства таким чином, щоб забезпечити виконання за його допомогою найбільш центральних функцій галузі трудового права – захисної і виробничої. А для цього необхідно сформулювати чітку уяву про інтереси роботодавців і їх відображення у трудовому законодавстві. Діяльність роботодавців слід визнати багатоаспектною, адже він виступає в якості (а) організатора виробництва, (б) організатора праці, (в) суб'єкта, який здійснює управління персоналом, (г) сторони трудового договору. При цьому будь-який із цих аспектів тією чи іншою мірою впливають на розвиток трудових відносин і їх зміст.

Юридичні гарантії, що забезпечують здійснення принципу свободи праці, знаходять своє втілення й у нормах трудового законодавства, які визначають підстави і порядок припинення трудового договору. Так, якщо працівник вирішив припинити

трудові правовідносини, роботодавець зобов'язаний не створювати протизаконних перепон в реалізації даного права. І навпаки, коли роботодавця не влаштовує рівень професійно-кваліфікаційних знань певного працівника, перший має бути вільним у розірванні з другим трудового договору і укладенні останнього з тією особою, яка має необхідний для високоякісного виконання конкретної трудової функції рівень знань, умінь і навичок. Якщо ж якась сторона трудового договору не бажає того, щоб інша сторона його розривала, вона має право зацікавити, а не примушувати іншу до подальшого існування трудових правовідносин.

Керуючись вимогами законодавчої техніки, легальний поділ підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на загальні та додаткові є неприйнятним. Вважаємо, що чітке формулювання змісту акту трудового законодавства відіграє значну роль у підвищенні відповідальності суб'єктів застосування права за якість їх діяльності. Точність тексту сприяє контролю за процесом правозастосування як з боку спеціальних органів нагляду за дотриманням трудового законодавства, так і з боку безпосередній учасників трудових і пов'язаних із ними правовідносин. Ясність правового регулювання у сфері праці має у тому числі досягатися і шляхом використання учасниками законотворчої діяльності в ході підготовки нормативного акту системи спеціальних термінів, які покликані забезпечити точне і повно вираження положень норм права в тексті нормативних актів у формі доступній для усвідомлення учасниками правовідносин.

Дослідження тлумачень термінів «загальний», «додатковий» і «спеціальний» показує:

а) перший із них абсолютно виправдано вживається у ст. 40 КЗпП України по відношенню до підстав розірвання трудового договору з ініціативи, які поширюються на всіх працівників будь-яких підприємств, установ, організацій, незалежно від їх форми власності та організаційно-правової форми створення;

б) до підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що стосуються чітко визначених законом категорій працівників і дій, які перешкоджають нормальному існуванню трудових правовідносин, більш виваженим є застосування замість терміну «додатковий» категорії «спеціальний», адже ні про яке доповнення чого-небудь у даному разі не йдеться, відповідні підстави розірвання трудового договору для цих категорій праців-

ників є такими ж основними, як і загальні.

Під спеціальними підставами розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця слід розуміти встановлені законодавством підстави, що стосуються тільки певних категорій працівників, певних видів господарської чи іншої діяльності, та певних дій, які перешкоджають нормальному розвитку трудових правовідносин.

Підвищена відповідальність осіб, які можуть бути звільнені у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків, обумовлена тим, що вони мають особливий правовий статус: наділені владними повноваженнями, виконують адміністративні, організаційні чи управлінські функції. Навіть одне грубе порушення трудових обов'язків цією категорією працівників може завдати значну матеріальну чи моральну шкоду роботодавцю. Порушення деякими категоріями державних службовців своїх обов'язків, безпосередньо пов'язаних з реалізацією завдань і виконанням функцій державного органу або органу влади Автономної Республіки Крим, завдає значної шкоди авторитету держави та підриває довіру населення як до самої посадової особи, так і державного органу в цілому, можуть бути порушені конституційні права і свободи громадян.

Як вбачається із змісту ст. 65 Господарського кодексу України, керівником підприємства є особа, яка наймається (призначається або обирається власником чи уповноваженим ним органом) та самостійно вирішує всі питання діяльності підприємства в межах і порядку, визначених установчими документами. Керівник підприємства – це одноособовий виконавчий орган (директор, генеральний директор) або голова та члени колективного виконавчого органу (правління, дирекції, ради директорів тощо) господарського товариства. Цей висновок підтверджується положеннями Закону України «Про акціонерні товариства» щодо акціонерного товариства, відповідно до компетенції виконавчого органу належить вирішення всіх питань, пов'язаних з керівництвом поточною діяльністю товариства, крім питань, що належать до виключної компетенції загальних зборів та наглядової ради; голова колегіального виконавчого органу та особа, яка здійснює повноваження одноособового виконавчого органу акціонерного товариства вправі без довіреності діяти від імені акціонерного товариства, в тому числі представляти його інтереси, вчиня-

ти правочини від імені товариства, видавати накази та давати розпорядження, обов'язкові для виконання всіма працівниками товариства; у разі неможливості виконання головою колегіального виконавчого органу своїх повноважень за рішенням цього органу його повноваження здійснює один із членів колегіального виконавчого органу, якщо інше не передбачено статутом або положенням про виконавчий орган акціонерного товариства, а також положеннями Закону України «Про господарські товариства» щодо товариств з обмеженою та додатковою відповідальністю, відповідно до яких дирекція (директор) вирішує всі питання діяльності товариства, за винятком тих, що належать до виключної компетенції загальних зборів учасників; дирекція (директор) діє від імені товариства в межах, встановлених законом та установчими документами; генеральний директор має право без довіреності виконувати дії від імені товариства; інші члени дирекції також можуть бути наділені цим правом.

Керівник організації – це посадова особа організації, яка відповідно до законодавства й установчих документів здійснює її керівництво, у тому числі виконує функції одноосібного виконавчого органу, представляє її інтереси в органах державної влади й органах місцевого самоврядування, у відносинах з юридичними та фізичними особами, та має відповідні повноваження укладати від її імені договори (угоди) та здійснювати інші правочини. З метою поліпшення правозастосовної практики й уникнення спірних ситуацій ця дефініція підлягає законодавчому закріпленню у новому Трудовому кодексі України.

Пункт 1 ст. 41 КЗпП України не передбачає можливості застосування до осіб, які не є керівником підприємства (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, його заступниками, а лише фактично виконують функції цих посадових осіб. Норми трудового та цивільного законодавства не перешкоджають тому, щоб юридичні особи створювали відокремлені підрозділи не тільки в інших населених пунктах, але і в тому ж населеному пункті, де розташована юридична особа. Для застосування п. 1 ст. 41 КЗпП України важливо тільки, щоб такий підрозділ був майнове відокремленням.

Особи, які здійснюють трудову діяльність в Держфінінспекції України, поділяються на державних службовців і працівників.

Гранична чисельність як тих, так і інших затверджується Кабінетом Міністрів України. Враховуючи це, таким, що не відповідає чинному законодавству є віднесення п. 1 ст. 41 КЗпП до числа спеціальних суб'єктів вчинення одноразового грубого порушення трудових обов'язків службових осіб державної контрольно-ревізійної служби. У даному випадку відповідну підставу розірвання трудового договору слід поширити тільки на державних службовців Державної фінансової інспекції України.

З метою уніфікації практики розірвання трудового договору за одноразове грубе порушення трудових обов'язків вважаємо за необхідне поширити дію п. 1 ст. 41 КЗпП на працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність відповідно до статутів і положень про дисципліну.

Маючи на меті поліпшити рівень захисту трудових прав працівників, вбачається за необхідне у новому Трудовому кодексі законодавчо закріпити вичерпний перелік сфер трудової діяльності, в яких трудова дисципліна впорядковується виключно статутами і положеннями про дисципліну. Це, зокрема, могли б бути прокуратури України, митної служби України, залізничний транспорт, гірничі підприємства та ін.

Під грубим порушенням трудових обов'язків слід розуміти винне протиправне діяння (дія або бездіяльність) категорій працівників, спеціально передбачених законодавством, що виходячи із характеру проступку й обставин, за яких його скоєне, завдало або могло завдати значну матеріальну чи моральну шкоду правам і законним інтересам працівника, трудового колективу, роботодавця або держави. Фіксувати перелік обставин, що можуть вважатися грубим порушенням трудових обов'язків, доречно в трудовому договорі, який укладається з працівником.

З метою вдосконалення правового регулювання припинення трудових відносин та усунення спірних моментів у правозастосуванні вважаємо за необхідне передбачити можливість роботодавця розривати трудовий договір у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником юридичної особи (відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером юридичної особи, його заступниками, посадовими особами митних органів, посадовими особами державної податкової інспекції, державними службовцями Державної фінансової інспекції України, працівниками, які несуть дисциплінарну відпо-

відальність відповідно до статутів і положень про дисципліну.

В ринковій економіці саме заробітна плата виражає головний і безпосередній інтерес найманих працівників, роботодавців і держави в цілому. Знаходження взаємовигідного механізму реалізації і дотримання інтересів сторін цього тристороннього партнерства є однією із головних умов розвитку виробництва. Оскільки для розірвання трудового договору за п. 1-1 ст. 41 КЗпП має значення факт вчинення винних дій, то за даною підставою не може бути звільнений керівник у тому разі, коли перед очолюваним ним підприємством мають заборгованість інші Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності. У наказу про звільнення роботодавець повинен обов'язково зазначити, які саме винні дії керівником було допущено, в чому вони полягали, коли і за яких обставин були ним вчинені і чим вони підтверджуються. Встановлення факту непроведення індексації заробітної плати не може розцінюватися як доказ того, що заробітна плата на підприємстві виплачувалася в розмірі, нижчому від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати. З метою створення умов для всестороннього захисту конституційних прав громадян на працю, оплату праці та права приватної власності, доцільно у п. 1-1 ст. 41 КЗпП України передбачити розірвання трудового договору за винні дії не тільки з керівниками юридичних осіб, а і керівниками їх відокремлених структурних підрозділів, також необхідно поширити дію цієї підстави на всі випадки порушення строків і розміру виплати заробітної плати.

Втрату довіри слід кваліфікувати як негативну оцінку роботодавцем трудової діяльності працівника. Формування такої оцінки зумовлене невиконанням чи неналежним виконанням останнім своєї трудової функції, безпосередньо пов'язаної з обслуговуванням грошових, товарних і культурних цінностей. Як наслідок у роботодавця формується переконання неможливості досягнення бажаних результатів за умови продовження трудових відносин із даним працівником. За п. 2 ст. 41 КЗпП трудовий договір може бути розірвано тільки з працівниками, які безпосередньо обслуговують грошові, товарні або культурні цінності, тобто такими, з якими може бути укладено договір про повну індивідуальну чи колективну (бригадну) матеріальну відповідальність або які, незалежно від можливості укладення такого договору, зайняті прийманням, зберіганням, транспортуванням, відпуском

або розподілом цих цінностей.

Підставою для розірвання трудового договору у зв'язку з втратою довіри являється скоєння працівником винних вчинків. Сам факт недостачі цінностей, навіть одержаних працівником під звіт, не є достатньою підставою для звільнення працівника у зв'язку з втратою довіри.

Не відповідає сучасному стану економічної науки, рівню розвитку господарського та цивільного законодавства, використання у п. 2 ст. 41 КЗпП України правової конструкції «грошові, товарні або культурні цінності». У даному разі доречніше говорити про майно юридичної чи фізичної особи, тобто будь-які цінності (включаючи нематеріальні активи), які мають вартісне визначення, виробляються чи використовуються у діяльності юридичних чи фізичних осіб і відображаються в їх балансі або враховуються в інших передбачених законом формах обліку майна. Враховуючи вищевказане, вважаємо за необхідне у п. 2 ч. 1 ст. КЗпП України передбачити можливість роботодавця розривати трудові договори у випадку винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує майно юридичної або фізичної особи, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку роботодавця.

Формування особистості не проходить стихійно за якимись внутрішніми законами саморозвитку. Помітну роль у цьому процесі відіграють конкретні люди, які займаються вихованням професійно. Статус учасників навчально-виховного процесу, їх права та обов'язки визначаються Законами України «Про освіту», «Про дошкільну освіту», «Про загальну середню освіту», «Про позашкільну освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про вищу освіту», іншими актами законодавства, положенням про навчальний заклад того чи іншого типу, статутом, правилами внутрішнього розпорядку закладу, посадовими інструкціями. Підвищені вимоги, які пред'являються законодавством до цієї категорії працівників, обумовлені тим, що метою їх діяльності є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвитку її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей. Педагог, учитель, вихователь – довірена особа суспільства, якій вона ввіряє найдорожче і найцінніше – майбутнє покоління. Загалом їх життя – це обов'язок бути прикладом, стверджувати ідеали правди, добра, краси. Їх призначення – бути ланкою у передаванні сус-

пільного досвіду, сприяти соціальному прогресові.

Під аморальним проступком у трудовому праві слід розуміти винні дії чи бездіяльність, що порушують загально визнані норми поведінки, притаманні даному суспільству, вчинені не тільки при здійсненні працівником виховних функцій, але і у побуті, і які передбачають не лише громадський осуд, а й юридичну відповідальність.

Умовами розірвання трудового договору з працівником за перебування всупереч вимогам Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» є: а) його приналежність до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, або до посадових осіб юридичних осіб публічного права, які одержують заробітну плату за рахунок державного чи місцевого бюджету; б) наявність близьких зв'язків із керівником; в) безпосереднє підпорядкування близькій особі; г) неможливість переведення, за його згодою на іншу роботу; д) дотримання встановленого законом порядку (повідомлення керівництва органу, на посаду в якому вони претендують, про працюючих у цьому органі близьких їм осіб; вжиття заходів щодо усунення безпосереднього підпорядкування близьких осіб; спроба переведення в установленому порядку на іншу посаду, що виключає безпосереднє підпорядкування). Позаяк звільнення за розглядуваною підставою не є дисциплінарним стягненням, то порядку застосування останніх дотримуватись непотрібно. Розірвання трудового договору уданому випадку допускається без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Жернаков В. В.,

к.ю.н., доцент, зав. кафедрой трудового права
Национального университета «Юридическая академия
Украины имени Ярослава Мудрого»

О НЕКОТОРЫХ ТЕНДЕНЦИЯХ РАЗВИТИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

В Украине долгие годы продолжается реформирование законодательства о труде, обусловленное работой над новым Трудовым кодексом. В последние годы в нашей стране приняты важные для социально-трудовой сферы нормативные акты, в том числе За-