

ГЛАВА 2

ПРАВОВА ПРИРОДА ПІДСТАВ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО КОНТРАКТУ

2.1. Підстави припинення трудового контракту в системі підстав припинення трудового договору: значення, місце та специфіка

В умовах ринкової економіки в основу правового регулювання трудових відносин треба покласти важливе істотне право людини – право вільно розпоряджатися собою та своїми здібностями. Тому зараз перед наукою трудового права України стоїть важливе завдання щодо розробки та створення такого механізму правового регулювання, який забезпечив би надійні гарантії реалізації цього права¹.

Припинення трудових правовідносин передбачає свободу вибору даного варіанта поведінки сторонами трудового договору. «Реальна вільна діяльність людини виступає перш за все як вибір альтернативних ліній поведінки. Свобода є там, де є вибір: вибір цілей діяльності, вибір засобів, що ведуть до досягнення цілей, вибір вчинків у певній життєвій ситуації. Об'єктивною підставою ситуації вибору є об'єктивне існування спектра можливостей»². Як працівник, так і роботодавець управи самі вирішувати, що їм робити: припиняти, змінювати чи поновлювати трудові правовідносини. Завдання трудового законодавства – збалансувати взаємовідносини цих суб'єктів трудового права таким чином, щоб вони не обмежували один одного свободу такого вибору. «Трудове право, –наполягає В. В. Жернаков, – регулює відносини, що виникають не з примусової праці, а характеризуються свободою праці. За його нормами працівник може вільно укласти й у будь-який який час розривати трудовий договір; він не

¹ Венедиктов В. С. Трудове право України в умовах ринкової економіки: проблеми та перспективи. *Право і безпека*. 2003. Спецвип. С. 8.

² Алексеев П. В., Панин А. В. Философия : учебник. Москва : Проспект, 1997. С. 444.

обмежений у виборі підприємства; під час даного договору працедавець не може вимагати виконання роботи, не передбаченої останнім»¹. В. В. Шкода підкреслює, що «свобода означає право людини робити все, чого вона захоче. Бути вільним означає не залежати від волі іншої особи, від примх і норому інших людей. Бути вільним означає змогу чинити власну долю, усвідомлювати, що власні дії, попри всю їх тяжкість, є реалізацією власних вольових зусиль»². Отже, для працівника свобода припинення трудових правовідносин означає повну можливість обирати собі місце і вид роботи з урахуванням власних інтересів, знань та намірів. Він може працювати на обраному ним підприємстві, в установі чи організації або взагалі не працювати ніде. Для роботодавця свобода припинення трудових правовідносин означає можливість вибрати для виконання певної роботи найбільш придатного працівника з точки зору його ділових і кваліфікаційних якостей. «Свобода працівника і свобода підприємства в трудових правовідносинах перебувають у постійному співвідношенні. При цьому кожна зі сторін повинна сумлінно користуватися наданими їй правами»³.

Якщо працівник вирішив припинити трудові правовідносини, роботодавець зобов'язаний допомогти йому в реалізації даного права. І навпаки, коли роботодавець не влаштує рівень професійно-кваліфікаційних знань певного працівника, він має бути вільним у розірванні з ним трудового договору й 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 його розривала, вона має право зацікавити, а не примушувати останню до подальшого розвитку трудових правовідносин. Примушення і свобода волі – взаємовиключні поняття. Для того, щоб працівник був потрібний роботодавцеві він мусить постійно підвищува-

¹ Жернаков В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права України. *Право України*. 1999. №3. С. 34.

² Шкода В. В. Вступ до правової філософії. Харків : Фоліо, 1997. С. 59.

³ Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Харків : Консул, 1998. С. 46.

ти свій професійний рівень¹. Для того, щоб працівник не прагнув розірвати трудовий договір, роботодавець повинен створювати йому необхідні умови для праці. Звичайно, за нинішнього кризового економічного стану в країні для працівника важливу роль відіграє оплата його праці. Як стверджував О. Т. Барабаш: «Трудове законодавство має на меті забезпечення якомога тривалого правовідношення. В цьому зацікавлені, як правило, і працедавець, і працівник. Перший хоче мати стабільні кадри навчених кваліфікованих працівників, які добре знають свою справу. Працівник зацікавлений у стабільній роботі та оплаті за неї для себе і своєї родини»².

Досліджуючи принцип свободи праці в ракурсі припинення трудових правовідносин, доцільно відокремити «юридичну» свободу сторін трудового договору від їх «фактичної» свободи. «Правова свобода – це дозвіл робити певні дії не піклуючись про те, чи відповідає цей дозвіл діяти реальній можливості, тобто юридичне визначення залишається формальним, абстрагованим від реальних умов її здійснення»³. Фактична свобода працівника і роботодавця має лише соціально-економічний характер. Вони вільні у своєму виборі варіанту поведінки та у здійсненні останнього лише настільки, наскільки цьому дозволяють соціальні й економічні умови їх життєдіяльності. Це свобода, яка не врегульована нормами права. М. Бердяєв доводив, що дійсно свобода виявляється не тоді, коли людина повинна вибирати, а тоді, коли вона зробила вибір та його реалізувала⁴.

На фактичну свободу сторін трудового договору нашаровується юридична свобода. Соціально-економічний зміст їх фактичної свободи набуває юридичної форми. Фактична свобода працівників

¹ Венедиктов В. С., Іншин М. І. Професіоналізм та компактність працівників органів внутрішніх справ як основна мета безперервної професійної підготовки. *Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності*. 2012. №1. С. 247-256.

² Барабаш О. Щодо властивостей трудових правовідносин. *Право України*. 1998. №3. С. 68.

³ Філософія права: Навчальний посібник / Під ред. О.Г. Данільяна. К.: Юрінком Інтер, 2002. С. 215.

⁴ Бердяєв Н. А. Царство духа и царство кесаря. Москва : НОРМА-М, 1995. С. 325.

і роботодавців набуває впорядкованого, нормативно визначеного характеру. «Свобода праці в юридичному аспекті утворюється в результаті двостороннього зв'язку суспільних відносин, які виражають соціально-економічну свободу праці та регулюють їх правові установлення. Суспільні відносини впливають на право, обумовлюючи появу відповідних юридичних правил, а ці правила регламентують в якості предмета регулювання суспільні відносини, надаючи їм форму правових відносин. У даному двосторонньому процесі полягає відображення правом свободи праці»¹. Беззаперечно, таке віддзеркалення не може бути абсолютним: свобода припинення трудових відносин не підлягає повному юридичному регулюванню. Соціально-економічна свобода припинення трудових відносин – це насамперед «живі» соціальні зв'язки, у тому числі й ті, які взагалі не регламентуються будь-якими нормами, й ті, які регулюються, припустимо, звичаями трудових колективів, корпоративними нормами підприємств, установ, організацій. Звідси, правова свобода сторін трудового договору та їх фактична свобода в процесі припинення трудових відносин співвідносяться між собою як частина й ціле або як форма і зміст. «Цивільне суспільство і держава використовують правові засоби як страхові засоби, що позначають межі, за які зовнішня свобода соціальних суб'єктів не повинна поширюватися»².

Відтак, трудове право за своєю вихідною суттю є формою, створеною людьми, що логічно й історично призначена бути інститутутом, покликаним упорядковувати свободу учасників суспільно-трудова відносин, додавати їй визначеності й забезпеченості, а звідси і людського змісту, істинно людської цінності. Це прямо торкається і такого прояву свободи праці, як свобода припинення трудових правовідносин сторонами трудового договору. У цьому зв'язку В. В. Лазор справедливо підкреслює, що сучасне українське законодавство надає працівнику безумовне право в будь-який момент припинити трудовий договір за власним бажанням. «У цьому виявляється реалізація принципу неможливості застосу-

¹ Бугров Л. Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР : монография. Красноярск : Изд-во Красноярск. ун-та, 1984. С. 31.

² Філософія права : навч. посібн. / під ред. О. Г. Данільяна. Київ : Юрінком Інтер, 2002. С. 216.

вання примусової праці, а також перехід від концептуального положення радянських часів про важливий обов'язок усіх громадян працездатного віку працювати до концепції добровільності праці та свободи трудового договору»¹.

Свобода працівника і роботодавця щодо припинення трудових правовідносин передбачає рівність їх соціально-трудова статусів². Рівність соціально-трудова статусів сторін трудового договору означає, що кожній з них законом надані рівні можливості стосовно задоволення своїх потреб та інтересів у сфері праці³. «Для громадян із закону впливають і рівні права, і рівні обов'язки. Ніхто з членів суспільства не може мати чи добиватися для себе якихось переваг і привілеїв, як і звільнитися від виконання встановлених законом обов'язків»⁴.

Хоча сторони трудового договору юридично, формально є рівними, політично-економічна реальність перебудовних у країні процесів свідчить: працівник є більш незахищеною стороною і потребує додаткового порівняно з роботодавцем соціально-правового захисту. Безперешкодна реалізація громадянами чи працівниками права на працю можлива лише за умови чіткого нормативного визначення системи відповідних гарантозабезпечуючих заходів, способів, прийомів. Звідси, нормативно-правове забезпечення порядку припинення трудового договору має за мету «збалансувати» соціально-правовий статус працівника та роботодавця таким чином, щоб їх рівність була не лише юридичною, а й фактичною. Як зазначав ще свого часу С. А. Іванов, трудове законодавство мусить забезпечувати гармонійне поєднання сторін трудового договору. «Правові норми покликані сприяти зростанню продуктивності праці, підвищенню ефективності суспільного виробництва, і водночас

¹ Лазор В. В. Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядок разрешения споров при невыполнении его условий : монография. Луганск : СНУ им. В. Даля, 2002. С. 131.

² Чанишева Г. І., Болотіна Н. Б. Окремі теоретичні проблеми сучасного трудового права України. (До постановки питання). *Право України*. 1999. № 9. С. 15.

³ Нерсесянц В. С. Философия права : учебник. Москва : ИНФРА-М, 1997. С. 172.

⁴ Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Харків : Консул, 1998. С. 47.

забезпечувати захист трудових прав працівників. Усе це повністю стосується і правил припинення трудового договору»¹. Укладаючи трудовий договір, працівник і роботодавець сподіваються, що їх очікування щодо задоволення взаємних потреб та інтересів будуть здійснені. Роботодавець зацікавлений у тривалій роботі працівників, у тому, щоб потрібні йому працівники не звільнялися з роботи. Працівники зацікавлені в реалізації своїх здібностей до продуктивної праці та отриманні за це достатньої для задоволення своїх життєвих потреб кількості матеріальних засобів. Іноді в процесі розвитку трудових правовідносин з'ясовується, що такі сподівання були марними і задоволення інтересів у якості даної сторони трудового договору не відбудуться. У такому випадку працівник чи роботодавець або й обидва виявляють бажання припинити трудові правовідносини. Логічно, що роботодавець намагається звільнитися від працівників, які з тих чи інших причин стають не потрібними на конкретному виробництві. Працівники ж зацікавлені в продовженні роботи доти, доки така робота являє для них цінність з матеріальної і моральної сторони. Поряд з цим вони бажають мати можливість безперешкодно залишити роботу, яка перестала їх цікавити, і перейти на іншу, що відповідає їх прагненням та нахилам.

Правова конструкція «розірвання трудового договору» є об'єднуючою для випадків припинення трудових правовідносин за ініціативою працівника, роботодавця чи на вимогу третіх осіб, тобто тих, які не є сторонами цього правочину. Цей висновок зроблено на підставі чинного трудового законодавства. Наприклад, ч. 4 ст. 36 КЗпП України² однією з підстав припинення трудового договору називає розірвання останнього з ініціативи працівника, власника або уповноваженого ним органу чи на вимогу профспілкового або іншого органу, уповноваженого на представництво трудовим колективом. Чинне трудове законодавство (насамперед статті 40, 41 КЗпП України) вирізняє загальні й додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

¹ Трудовое право и научно-технический прогресс / под ред. С. А. Иванова. Москва : Наука, 1974. С. 140.

² Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.

С. М. Прилипка й О. М. Ярошенко підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за сферою дії поділяють на загальні (ст. 40 КЗпП України) й додаткові (ст. 41 КЗпП України та спеціальне законодавство). Загальні поширюються на всіх працюючих на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від їх форм власності й організаційно-правової форми створення. Додаткові – це підстави, що поширюються тільки на певні категорії працюючих і прямо передбачені законодавчими актами¹. І. А. Іоннікова загальними вважає підстави, що поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від форм їх власності й галузі народного господарства. Додаткові ж підстави розірвання трудового договору застосовуються при звільненні окремих категорій працівників². В. І. Щербина, характеризуючи ці підстави розірвання даного правочину з ініціативи роботодавця, стверджує, що вони стосуються перш за все чітко окреслених законом категорій працівників і певних дій, що перешкоджають нормальному розвитку трудових правовідносин³.

Ю. В. Ісаєв, на основі проведеного аналізу інтерпретацій термінів «загальний» і «додатковий» наголошує, що:

а) перший з них абсолютно виправдано вживається у ст. 40 КЗпП України стосовно підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, які поширюються на всіх працюючих на будь-яких підприємствах, в установах, організаціях незалежно від їх форм власності й організаційно-правової форми створення;

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

¹ Прилипка С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник. Харків : ФІНН, 2011. С. 396.

² Іоннікова І. А. Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2004. С. 39.

³ Щербина В. І. Трудове право України : підручник. Київ : Істина, 2008. С. 160.

трудівників є такими ж основними, як і загальні. Так, для працюючого, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, вчинення винних дій, якщо останні дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу, є такою ж або навіть основною, найважливішою підставою розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, аніж поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, або поява трудівника на роботі в нетверезому стані чи в стані наркотичного або токсичного сп'яніння¹.

Припинення трудового договору може настати лише у тому випадку, якщо для цього є законні підстави, тобто такі життєві обставини, які в правовій науці мають назву юридичних фактів. «Підставами (причинами) припинення трудового договору є такі життєві обставини, які визнаються законом як юридичні факти для припинення трудового договору»². Такі юридичні факти зазначені в ст. 36 КЗпП України: 1) угода сторін; 2) закінчення строку дії трудового договору, 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, роботодавця або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу; 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 з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці; 7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження й відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання,

¹ Ісаєв Ю. В. Спеціальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2012. С. 32, 33.

² Толкунова В. Н., Гусов К. Н. Трудовое право : учебн. пособ. Москва : Юрист, 1996. С. 204.

яке виключає можливість продовження даної роботи; 8) підстави, передбачені контрактом¹.

Як бачимо, юридичні факти в сфері припинення трудового договору можуть бути двох видів. По-перше, вольові дії, коли одна зі сторін договору або обидві його сторони, або третя особа, що не є стороною трудового договору, але має за законом право вимагати його припинення (наприклад, суд, профспілка), виявляють ініціативу припинити договір. По-друге, події, зокрема подією може бути смерть працівника або переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією. Звідси припинення трудового договору охоплює як вольові односторонні та двосторонні дії, так і події, а розірвання – лише односторонні вольові дії².

Багаточисельність означених юридичних фактів ставить питання про їх упорядкування за відповідними критеріями, тобто класифікацію. Взагалі, «юридичні факти – це не будь-які дії, а ті, що мають суспільно значимий характер»³. На наш погляд, це такі дії, що безпосередньо зачіпають інтереси людей, включаються у правове регулювання. Звичайно, до юридичних фактів не відносяться почуття людини та її думки. Юридичні факти насамперед мають характер життєвих обставин. «Юридичні факти – це такі життєві факти, з якими норми права пов'язують виникнення, зміну або припинення юридичних відносин»⁴.

Втім держава заінтересована лише у корисних для суспільства діях, тому основна увага приділяється нею саме правомірній поведінці учасників суспільних відносин. В. О. Котюк стверджує: «Дії, шкідливі для суспільства, забороняються законом, що свідчить про особливу увагу держави до цієї сфери правовідносин. Вольові акти регулюються правом, а це означає, що серед юри-

¹ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.

² Глазко С. М. *Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект* : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2005. С. 55.

³ Кикоть Г. Проблема класифікації юридичних фактів у сучасній теорії права. *Право України*. 2003. № 7. С. 29.

⁴ Теория права государства : учебник / под ред. В. В. Лазарева. Москва : Право и Закон, 1996. С. 163.

дичних фактів вони складають більшість. Юридичні норми закріплюють за громадянами й організаціями можливість вступати в різні правовідносини. У гіпотезах правових норм указуються умови, за яких суб'єкти права вступають або мають вступати в правовідносини. Із нормативно-правових актів витікають конкретні суб'єктивні права й обов'язки, які є передумовою виникнення правовідносин»¹. Поряд із нормативно визначеними правами й обов'язками, передумовами виникнення правовідносин є також і юридичні факти.

Підстави припинення трудових правовідносин – це такі визначені нормами права конкретні життєві обставини (події, дії), виникнення яких викликає настання відповідних правових наслідків, тобто припинення дії трудового договору. Виходить, підстави припинення трудового договору тісно пов'язані з трудовими правовідносинами. «Без юридичних фактів правовідносини неможливі. Отже, юридичні факти, як і правосуб'єктність є необхідною умовою виникнення, зміни або припинення правовідносин»². За юридичними наслідками юридичні факти поділяють на три видові групи: а) правоутворюючі, на основі яких суб'єкти набувають певних прав і обов'язків; б) правозмінюючі, що тягнуть за собою збільшення або зменшення обсягу певних прав чи обов'язків; в) правоприпиняючі, що ліквідують певні права й обов'язки, носієм яких суб'єкт був до виникнення цих фактів³. Із семантичного значення юридичної конструкції «припинення трудових правовідносин» випливає, що для даного випадку потрібні саме правоприпиняючі юридичні факти.

Поняття правоприпиняючого трудові правовідносин факту поєднує два суперечливих, але нерозривно пов'язаних моменти: це явище дійсності – подія або дія (матеріальний момент), що породжує в силу вказівки норм права відповідні правові наслідки (юридичний момент). Н. М. Коркунов стверджував: «Юридичними фактами в прямому сенсі слова називаються такі події та дії, які

¹ Загальна теорія держави і права / за ред. В. В. Копейчикова. Київ : Юрінком, 1997. С. 74.

² Там само. С. 193.

³ Теорія держави і права : навч. посібн. / за заг. ред. : С. Л. Лисенкова, В. В. Копейчикова. Київ : Юрінком Інтер, 2002. С. 231.

не представляють собою нічого шкідливого вимогам юридичних норм, та яким незалежно від наміру їх здійснення надане певне юридичне значення, що полягає або в установленні нових прав та обов'язків, або в зміні чи припиненні існуючих»¹. Зазначене дозволяє окреслити основні ознаки цього поняття. Юридичні правоприпиняючі трудові правовідносин факти – це конкретні, індивідуальні обставини, які являють собою життєві явища та обставини, що існують у певному просторі та часі. Якщо йдеться про факти-дії, то конкретність дій означає, що вони вироблені суб'єктами трудових правовідносин і несуть конкретний соціальний та правовий зміст. Конкретність юридичних фактів-подій віддзеркалюється в тому, що вони відбуваються в певній визначеній місцевості (на підприємстві, в установі, організації), у певний визначений відрізок часу (наприклад, закінчення строку дії трудового договору, укладеного на певний термін). Отже, досліджуваний різновид юридичних фактів – це такі обставини, що несуть у собі інформацію про стан суспільно-трудова правовідносин, а також ними виступають лише такі обставини, що прямо чи опосередковано зачіпають права та інтереси сторін трудового договору або інших суб'єктів трудового права².

Класифікація юридичних фактів – необхідний засіб вивчення правовідносин, особливостей правового регулювання. В цій якості вона широко використовується у науці, на практиці, в юридичній освіті. Водночас, наукова й практична цінність класифікації юридичних фактів розкрита ще не повністю. Її подальший розвиток може виявитися корисним для вирішення різноманітних завдань правознавства, у тому числі для соціологічних досліджень у юридичній науці³. Розмаїття правоприпиняючих трудові відносини фактів, складність їх упорядкування за конкретними критеріями обумовили існування різних точок зору вчених на побудову їх наукової класифікації.

¹ Коркунов Н. М. Лекции по общей теории права. Санкт-Петербург : Юрид. центр Пресс, 2003. С. 203.

² Глазко С. М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2005. 177 с.

³ Кикоть Г. Проблема класифікації юридичних фактів у сучасній теорії права. *Право України*. 2003. №7. С. 30–31.

Так, В. Г. Короткін, усі підстави припинення трудового договору класифікує в такому порядку: розірвання трудового договору з ініціативи працівника; розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; розірвання трудового договору з інших підстав¹. Вважаємо зазначений поділ підстав припинення трудового договору не є досконалим, адже, по-перше, не з'ясовані критерії, відповідно до яких проводиться цей поділ. По-друге, не зрозуміло, які підстави криються за терміном «розірвання трудового договору з інших підстав». У свою чергу Г. С. Гончарова поділяла підстави припинення трудового договору на п'ять груп: 1) розірвання трудового договору по волі сторін; 2) розірвання трудового договору за ініціативою працівника; 3) розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця; 4) розірвання трудового договору за вимогою органів, які не виступають у ролі сторін трудових відносин (профспілки, суду та ін.); 5) унаслідок смерті працівника².

Існуючі в доктрині трудового права класифікації підстав припинення трудового договору, що були розроблені фахівцями ще за радянських часів, дещо не відповідають сучасним реаліям, оскільки вони не охоплюють усієї сукупності нині існуючих підстав. Водночас деякі з класифікацій, їх критерії можуть бути використані як відправні моменти, складових компонентів при розробці та дослідженні сучасних систем, що є природним проявом рецепції доктрини.

Так, у науковій та навчально-методичній літературі можна зустріти різноманітні системи класифікацій підстав припинення трудового договору. Наприклад, на думку А. Д. Зайкіна, підстави припинення трудового договору (контракту) можуть бути класифіковані за такою ознакою: «хто є ініціатором (хто проявляє волю) припинення договору». За цим критерієм науковець поділяє підстави припинення на чотири групи, а саме: припинення трудового договору (контракту) за сумісною ініціативою (обопільним волевиявленням) його сторін; розірвання трудового договору (контракту) з ініціативи працівника; розірвання трудового догово-

¹ Короткін В. Г. Трудове право: прийняття на роботу і звільнення. Київ : МАУП, 1997. С. 48.

² Гончарова Г. С. Прием, переводы и увольнения с работы. Киев : Вища школа, 1977. С. 22–23.

ру (контракту) з ініціативи роботодавця (адміністрації); припинення трудового договору внаслідок актів (з ініціативи) органів, які не є стороною трудового договору¹.

Дещо іншої думки дотримуються К. М. Гусов і В. М. Толкунова, коли доходять висновку, що всі підстави припинення трудового договору можуть бути класифіковані за трьома основними ознаками:

- 1) за суб'єктами на загальні, що поширюються на всіх працівників, і додаткові – тільки до окремих, прямо передбачених у законі категорій працівників;
- 2) за юридичними фактами на дії та події;
- 3) за вольовим фактором, ініціативою звільнення – з ініціативи працівника, або адміністрації, або третіх осіб, які не є стороною трудового договору.

При цьому до «подій», на думку вчених, відноситься: закінчення строку договору або закінчення виконуваної роботи, ліквідація організації у зв'язку з її банкрутством, а решта інших, передбачених законом підстав, у своїй основі мають дії. При цьому звернуто також увагу на те, що смерть працівника – це подія, але як підставу звільнення КЗпП України її не передбачає, оскільки мертвого не можна звільнити. Його просто відраховують зі списків працівників, хоча окреме спеціальне законодавство називає його серед підстав припинення трудового договору².

Ю. П. Орловський стверджує, що трудовий договір припиняється за різними підставами. Перші з них застосовуються за ініціативою адміністрації, другі – за ініціативою працівника, треті – за ініціативою третіх осіб, четверті – за підставами, які не відносяться до жодної з перших трьох груп. Вагома частка, на думку вченого, різних груп підстав припинення трудового договору в загальній системі підстав звільнення неоднакова. Найбільш поширеними підставами розірвання трудового договору, на його думку,

¹ Зайкин А. Д. Российское трудовое право : учебник. Москва : НОРМА-ИНФРА М, 1998. С. 186. ; Зайкин А. Д. Советское трудовое право : учебник. Москва : Юрид. лит., 1979. С. 224–225.

² Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России : учебник. Москва : Юристъ, 1997. С. 222–223; Толкунова В. Н. Трудовое право : конспект лекц. Москва : Белые альвы, 1998. С. 92–93.

є звільнення з ініціативи працівника та з ініціативи роботодавця, а тому саме вони й потребують детального розгляду. Решта підстав припинення трудового договору можуть бути викладені, схарактеризовані більш стисло¹.

Як вважає О. Гирич, класифікація підстав припинення трудового договору має значно простіший вигляд. Так, підставами припинення трудового договору можуть бути певні події (наприклад, смерть працівника) або «юридичні факти – обставини, що викликають правові наслідки припинення трудового договору»².

Як зазначає О. В. Смирнов, підстави припинення трудового договору (контракту) можуть бути класифіковані насамперед залежно від того, хто є ініціатором припинення трудового договору. За цим критерієм науковець класифікує підстави припинення на чотири основні групи: припинення трудового договору (контракту) за обопільною ініціативою його сторін; припинення трудового договору з ініціативи працівника; припинення трудового договору з ініціативою роботодавця; припинення трудового договору за ініціативою відповідних органів, які не є стороною трудового договору. З огляду на це дослідник додатково виділяє серед підстав, що відносяться до першої групи, дві субгрупи підстав припинення трудового договору (контракту): згода сторін про припинення трудового договору; закінчення строку трудового договору, якщо він був укладений на певний термін або часу виконання певної роботи. Остання підстава, на його думку, «діє не автоматично». «Трудовий договір (контракт) припиняється за цією підставою або за ініціативою працівника чи за ініціативою роботодавця, якщо після закінчення терміну трудового договору (контракту) або часу виконання відповідної роботи трудові відносини фактично продовжуються і жодна зі сторін не вимагає його припинення, то трудовий договір вважається подовженим на невизначений строк», – відзначає автор³.

У свою чергу Н. Я. Фурлет пропонує класифікувати всі підстави припинення трудового договору на дві групи: 1) підстави,

¹ Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Трудовое право России : учебник. Москва : ИНФРА•М-НОРМА, 1998. С. 120–121.

² Гирич О. Трудовое право : курс лекц. Київ : Вілбор, 1999. С. 97.

³ Смирнов О. В. Трудовое право : учебник. Москва : Проспект, 1998. С. 196–197.

що не залежать від волі сторін трудового договору (у тому числі волевиявлення органу, який не є стороною трудового договору, закінчення строку дії трудового договору, смерть працівника або роботодавця – фізичної особи тощо); 2) волевиявлення сторін трудового договору (розірвання трудового договору з ініціативи працівника або роботодавця та за взаємною згодою сторін)¹.

Говорячи про наявність або необхідність створення чи вдосконалення різних існуючих систем класифікацій підстав припинення договору за тими чи іншими критеріями, ми, по суті, ведемо мову про окремі частини однієї комплексної (складної) багаторівневої класифікації, яка охоплює та систематизує, впорядковує всю існуючу на конкретний момент сукупність підстав припинення всіх різновидів (форм) трудового договору. На нашу думку, найбільш вдалою із наведених вище класифікацій є система, котра ґрунтується на двох основних видових критеріях класифікації підстав припинення трудового договору: за суб'єктами, на яких вони розповсюджуються та видами юридичних фактів.

Складна структура такої системи зумовлена характером співвідношення підстав припинення трудового договору як між їх видовими групами, так і всередині таких груп. Це співвідношення, на нашу думку, в одному випадку, має кореляційний, в інших – субординаційний чи взагалі змішаний характер системного взаємозв'язку. Наприклад, поділ на групи, класифікацію всіх підстав припинення трудового договору за суб'єктами, на яких вони розповсюджуються, і юридичними фактами – ми не можемо ставити на один рівень, порівнювати з класифікацією підстав припинення в межах окремих видових груп, наприклад, виокремлення видової групи підстав за вольовим критерієм (ініціативою відповідного суб'єкта(ів)). Адже очевидно, що перша класифікація є більш загальною, «первинною» (умовно визначимо її як класифікацію першого рівня) відносно другої (класифікації другого рівня), що деталізує та поглиблює видові групи першої класифікації взагалі або окремі її складові частини. У свою чергу класифікація другого рівня або її окрема компонента, складова – видова гру-

¹ Фурлет Н. Я. Керівник закладу вищої освіти – суб'єкт трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2018. С. 13.

па може аналогічним чином деталізуватися за різними критеріями або ознаками аж до тих пір, доки не буде досягнута поставлена мета конкретного дослідження.

Отже, беручи за основу згадану систему класифікації підстав припинення трудового договору, О. В. Прудивус зробив спробу запропонувати власну багаторівневу систему структурно-видової класифікації. Сукупно вона виглядає наступним чином.

Перший загальний рівень класифікації:

1) за сферою застосування суб'єктами, на яких розповсюджуються: загальні підстави припинення трудового договору; спеціальні підстави припинення трудового договору.

2) залежно від кількості юридичних фактів: підстави припинення трудового договору у вигляді юридичного факту; підстави припинення трудового договору у вигляді складних юридичних фактів (фактичний, юридичний склад).

3) залежно від виду юридичного факту: припинення трудового договору у зв'язку з певними подіями; припинення трудового договору у зв'язку з певними юридичними діями; припинення трудового договору у зв'язку з бездіяльністю; припинення трудового договору у зв'язку з наявністю визначеного законодавством факту-стану або стану юридичного характеру.

Другий загальний рівень класифікації:

Субгрупа підстав припинення трудового договору у вигляді складних юридичних фактів (фактичний (юридичний) склад) за елементним складом складного юридичного факту:

– підстави припинення трудового договору у вигляді фактичного (юридичного) складу в формі сукупності підстав, передбачених законодавством;

– підстави припинення трудового договору у вигляді фактичного (юридичного) складу у формі сукупності підстав, передбачених законодавством та іншими актами компетентних органів.

Субгрупа підстав у вигляді юридичних фактів дій за суб'єктом ініціативи, вольовим критерієм:

– розірвання за угодою сторін трудового договору (контракту);

– розірвання з ініціативи найманого працівника;

– розірвання з ініціативи роботодавця (власника підприємства, установи чи організації або уповноваженого ним органу);

– розірвання з ініціативи третіх осіб, які не є стороною трудового договору (контракту).

Третій загальний рівень класифікації.

Субгрупа підстав розірвання трудового договору з ініціативи працівника за видом трудового договору (порядком припинення):

– розірвання трудового договору з ініціативи працівника, укладеного на невизначений термін (безстрокового);

– розірвання з ініціативи працівника всіх різновидів строкового трудового договору.

Субгрупа підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

– за колом осіб (сферою застосування підстав): загальні підстави для звільнення з ініціативи роботодавця; додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

– залежно від характеру причини, що стала підставою припинення договору з ініціативи власника підприємства, організації чи установи або вповноваженого ним органу: підстави, що безпосередньо не пов'язані з поведінкою найманого працівника (організаційно-правові підстави); підстави, що пов'язані з поведінкою найманого працівника.

– залежно від необхідності погодження з профспілковим органом підприємства, організації або установи і/або іншим передбаченим законодавством органом: підстави звільнення працівників з ініціативи роботодавця, за яких є необхідним погодження з профспілковим органом підприємства, організації або установи і/або іншим передбаченим законодавством органом; підстави звільнення працівників з ініціативи роботодавця, за яких не є необхідним погодження з профспілковим органом підприємства, організації або установи і/або іншим передбаченим законодавством органом.

Четвертий загальний рівень класифікації.

Субгрупа підстав, що безпосередньо не пов'язані з поведінкою найманого працівника (організаційно-правові підстави) за суб'єктами, дії (рішення, ініціатива) якого зумовили необхідність застосування організаційно-правових підстав припинення трудового договору з працівником:

– організаційно-правові підстави, необхідність застосування яких детермінована певними діями працівника;

– організаційно-правові підстави, необхідність застосування яких детермінована відповідними рішеннями роботодавця;

– організаційно-правові підстави, необхідність застосування яких детермінована відповідними рішеннями компетентних органів та(або) діями працівника;

– організаційно-правові підстави, необхідність застосування яких детермінована рішеннями органів, які розглядають трудові спори.

Субгрупа підстав звільнення з ініціативи роботодавця, що пов'язані з поведінкою найманого працівника за характером поведінки (ознакою винності) працівника:

– підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, які пов'язані з винними діями (поведінкою) працівника;

– підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, які не пов'язані з винними діями (поведінкою) працівника.

Субгрупа підстав розірвання безстрокового трудового договору з ініціативи працівника за характером причини розірвання трудового договору (особливістю процедури припинення):

– підстави розірвання безстрокового трудового договору з ініціативи працівника з поважних причин;

– підстави розірвання безстрокового трудового договору з ініціативи працівника з причин, які не відносяться до поважних.

П'ятий загальний рівень класифікації.

Субгрупа підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що пов'язані з винними діями (поведінкою) працівника за ознакою того, чи є підстава групи дисциплінарним звільненням чи ні:

– підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, які пов'язані з винними діями (поведінкою) працівника, що є заходом дисциплінарного стягнення;

– підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, які пов'язані з винними діями (поведінкою) працівника, що не є заходом дисциплінарного стягнення.

Ця система класифікації підстав є більш повною, порівняно з вищевикладеними, і вдалою, оскільки, по-перше, дозволяє виявити та охарактеризувати як у цілому систему підстав припинення трудового договору, так і більш детально проаналізувати відносно

самостійні складові частини цієї системи – видові групи підстав припинення договору, які окреслено за допомогою відповідних критеріїв; по-друге, дозволяє поглибити систему знань науки трудового права в цьому напрямі наукового пошуку¹.

Водночас у рамках нашого дослідження, найбільш цікавою є класифікація підстав припинення трудового договору залежно від виду юридичних фактів. Так, Г. І. Чанишева й Н. Б. Болотіна всі 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. За першим критерієм вчені розрізняють припинення трудового договору у зв'язку з певними подіями (закінчення терміну дії договору, смерть працівника), а за іншим – у зв'язку з певними юридичними діями: взаємне волевиявлення сторін; ініціатива працівника; ініціатива власника; ініціатива третіх осіб; порушення правил прийому на роботу².

У теорії права відносно волі суб'єктів юридичні факти поділяють на: а) події – життєві обставини, що виникають незалежно від волі суб'єктів; б) дії – життєві обставини, виникнення яких залежить від волі суб'єктів. Дії бувають: (а) правомірні, що відповідають приписам правових норм; (б) протиправні, що не відповідають приписам правових норм. У свою чергу, правомірні юридичні факти поділяються на: 1) юридичні акти-дії, що спеціально чинять з метою виникнення певних юридичних наслідків; 2) юридично значущі вчинки-дії, що не мають на меті спричинення юридичних наслідків, але виникають у силу закону³. Основним критерієм поділу юридичних фактів у сфері припинення трудового договору воля працівника чи роботодавця, а іноді й інших учасників трудових відносин. Залежно від цього критерію всі юридичні факти

¹ Прудивус О. В. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2003. С. 69–77.

² Болотіна Н. Б., Чанишева Г. І. Трудове право України : підручник. Київ : Знання, КОО, 2000. С. 222–224.

³ Теорія держави і права : навч. посібн. / за заг. ред. : С. Л. Лисенкова, В. В. Копейчикова. Київ : Юрінком Інтер, 2002. С. 232.

досліджуваної групи поділяються на дії та події. «Трудове право виходить з того, що підставами припинення трудового договору є події; волевиявлення сторін трудового договору та вимога третіх осіб або закону»¹.

Отже, ключовим критерієм основної класифікації правоприпинюючих трудові правовідносини юридичних фактів є воля суб'єктів трудового права, особливо сторін трудового договору. Відповідно до цього критерію ці факти поділяються на дії та події. Як справедливо зауважував С. С. Алексєєв, найсуттєвіше значення для розуміння природи й функції юридичних фактів має їх поділ залежно від зв'язку останніх з індивідуальною волею – поділом на юридичні дії та юридичні наслідки. «Юридичні дії – це вольова поведінка людей, зовнішнє вираження волі та свідомості громадян, волі організацій та громадських утворень»². У свою чергу А. Ф. Черданцев зазначає, що події – це такі юридичні факти, настання яких не залежить від волі суб'єктів правовідносин (смерть, закінчення термінів, стихійні явища)³. Події, зауважує О. Є. Кутафін, – це факти, що мають місце незалежно від волі тих суб'єктів, для яких настають юридичні наслідки. Наприклад, таким буде закінчення встановленого законом десятиденного строку для подання скарги⁴.

Дії – це вольові акти поведінки людей, зовнішнє виявлення їх волі та свідомості. Вони можуть бути правомірними й неправомірними. Правомірні дії здійснюються в рамках приписів діючих норм. Вони поділяються на індивідуальні юридичні акти та юридичні вчинки. Індивідуальні юридичні акти – зовнішні вирази рішення людей, спрямовані на досягнення правового результату. До них відносяться акти застосування права, договори між організаціями, заяви громадян, що тягнуть правові наслідки. Юридичні вчинки є фактичною поведінкою людей, що складають зміст реаль-

¹ Миронов В. К. Трудовое право Европейских социалистических стран. Москва : Юрид. лит., 1963. С. 70.

² Алексєєв С. С. Общая теория права : курс в 2 т. Москва : Юрид. лит., 1982. Т. 2. С. 168.

³ Черданцев А. Ф. Теория государства и право : учебник. Москва : Юрайт, 2001. С. 302.

⁴ Основы государства и права / под ред. О. Е. Кутафина. Москва : Юрист, 2001. С. 49.

них життєвих відносин (наприклад, виконання трудових обов'язків). Юридичні вчинки викликають правові наслідки незалежно від того, були вони спрямовані на досягнення означених наслідків чи ні¹. Водночас М. Г. Александров називав юридичними актами лише такі фрагменти оточуючої нас дійсності, які втягнені в сферу дії права². Саме тому, стверджував В. Б. Ісаков, вони виступають в якості матеріально-юридичних явищ³.

Таким чином, дії – це такі життєві обставини, які прямо залежать від свідомості та волі учасників суспільно-трудова відносин. Наприклад, юридичний факт – розірвання трудового договору з ініціативи працівника – означає, що працівник бажає припинити трудові відносини і робить для цього активні правомірні дії. «Правомірна поведінка – це такі вчинки (діяння), які не суперечать приписам правових норм або основним приписам права певної держави»⁴. Відтак, дія завжди означає те, що припинення трудового договору здійснюється за бажанням працівника, роботодавця чи іншого суб'єкта трудового права.

У свою чергу, події – це такі життєві обставини, настання яких не залежить від волі, бажання та свідомості учасників трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Як видається, таке розуміння юридичних фактів-подій потребує деяких уточнень. По-перше, деякі події в своєму зародженні можуть залежати від волі людини (народження дитини, смерть, пожежа). По-друге, розвиток науки і техніки збільшує можливості людини у впливі на процеси та явища природи. Те, що сьогодні не залежить від волі й свідомості людини (зливи, землетруси), завтра може стати керованим або частково керованим процесом. Сфера явищ, що не залежать від волі та свідомості людини, не залишається незмінною, відповідно скорочується і сфера подій.

¹ Теория государства и права : учебник / под ред. : В. М. Корельского, В. Д. Перевалова. Москва : НОРМА-ИНФРА-М, 1998. С. 354–355.

² Александров Н. Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма : монография. Москва : Юрид. лит., 1961. С. 243.

³ Исаков В. Б. Фактический состав в механизме правового регулирования : монография. Саратов : Изд-во СГУ, 1980. С. 7.

⁴ Рабинович П. М. Основы заглавной теории права та держави : навч. посібн. Київ : Атака, 2001. С. 128.

Отже, події бувають двох видів: а) які частково, побічно залежать від волі та свідомості людей; б) які не залежать від їх волі та свідомості. Зважаючи на такий розподіл подій, у літературі почали виділяти абсолютні та відносні події. Як стверджує А. Ф. Черданцев, «Абсолютні події абсолютно не залежать від волі кого-небудь. Це звичайно явища природи (землетруси, снігопади, урагани), що впливають на діяльність людини й називаються в праві як непереборна сила... Відносні події пов'язані з діями людини. Наприклад, пожежа внаслідок блискавки – це абсолютна подія, але пожежа, як результат підпалу – відносна подія. Відносно одних правовідносин, приміром страхових, – це подія, бо не залежить від волі та дій учасників цього правовідношення, а щодо інших правоохоронних відносин це вже не подія, а дія (правопорушення)»¹. Як вважає А. В. Поляков, події, які не пов'язані з діями людини, є абсолютними (досягнення певного віку, смерть людини). Події, які настають унаслідок людських дій, є подіями відносними².

Отже, припинення трудового договору може настати внаслідок ініціативи працівника, роботодавця або інших суб'єктів трудового права, а також подій, які мають або абсолютний, або відносний характер.

З'ясуємо, які підстави припинення трудового договору, визначені у ст. 36 КЗпП України³ відносяться до дій, а які до подій.

1. Угода сторін – відноситься до дій, адже і працівник, і роботодавець виявили єдине бажання – припинити трудовий договір.

2. Закінчення строку дії трудового договору, укладеного на певний термін – відносяться до дій, бо сторони при укладенні такого договору наперед домовилися про тривалість його дії. На наш погляд, ця підстава припинення трудового договору є приватним випадком більш загального юридичного факту – угоди сторін.

3. Призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу відноситься до від-

¹ Черданцев А. Ф. Теория государства и право : учебник. Москва : Юрайт, 2001. С. 302–303.

² Поляков А. В. Общая теория права : курс лекций. Санкт-Петербург : Юрид. центр Пресс, 2001. С. 571.

³ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.

носних подій. Тут ні працівник, ні інші учасники трудових відносин не виявляють бажання у припиненні трудових правовідносин. Припинення трудового договору відбувається за іншої обставини – необхідністю громадянином України виконати свій громадський обов'язок, пов'язаний з захистом Вітчизни (ст. 65 Конституції України¹). Для працівника і роботодавця та інших учасників трудових відносин факт призову чи вступу на військову службу або направлення на альтернативну (невійськову) службу є відносною подією. Якщо не було б цього факту, трудовий договір продовжував би свою дію й подалі.

4. Назви таких підстав припинення трудового договору, як розірвання трудового договору з ініціативи працівника, роботодавця або на вимогу уповноваженого на представництво трудовим колективом органу говорять самі за себе. Ці суб'єкти трудового права свідомо виявляють бажання про припинення трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносин.

5. Переведення працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду як підстава припинення трудового договору відноситься до відносних подій.

6. Відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці – за усіма ознаками відносяться також до відносних подій. Якщо не відбувалося б зміни місця розташування підприємства, установи, організації та істотних умов праці працівник, роботодавець та інші учасники трудових відносин не виявили б бажання переглянути своє ставлення до продовження тривалості дії трудового договору. Факт відмови працівника від переведення у зв'язку з фактом зміни місця розташування підприємства, установи, організації та зміною істотних умов праці має похідне, другорядне значення, що свідчить про його незалежність від волі та свідомості сторін трудового договору чи інших осіб. Як стверджував С. С. Алексєєв, практичне значення розмежування абсолютних та відносних подій полягає в наступному: а) явища, виразом яких є абсолютні події,

¹ Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

породжують лише один ряд юридичних наслідків; б) явища, виразом яких є відносні події можуть породжувати два ряди наслідків. «В останньому випадку норми права можуть пов'язувати правові наслідки не лише з подіями як такими, а й з причиною, що їх породила, наприклад з такими неправомірними діями, як вбивство, підпал. Іноді правові наслідки одного ряду впливають на правові наслідки іншого. Так, особа, визнана винною у вбивстві спадкодавця (перший ряд наслідків, обумовлених вбивством), виключається з числа спадкоємців (другий ряд наслідків, обумовлених подією – смертю)»¹.

7. Набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження і відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи як життєва обставина, відповідно до якої припиняється трудовий договір, має також характер відносною події. Трудовий договір у цьому випадку припиняється не за ініціативою суб'єктів трудового права, а через обставину, яка має для них об'єктивний характер, тобто не залежить від їх волі, свідомості та бажання.

8. Що ж до п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, то варто підкреслити: якщо сторони контракту встановили додаткові порівняно з трудовим законодавством підстави його припинення, – це прямо свідчить про те, що вони встановили їх свідомо за спільною згодою. Тому підстави, передбачені контрактом, є фактами-діями. Хоча, на думку С. М. Глазько, п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України², в якому зазначається, що контракт може припинитися за умов, передбачених у ньому, не відповідає конституційному припису про те, що обсяг прав та свобод людини і громадянина не може звужуватися змістом будь-яких нормативних актів (ст. 22 Конституції України³). Правник переконаний, що встановлення додаткових підстав

¹ Алексєєв С. С. *Общая теория права* : курс в 2 т. Москва : Юрид. лит., 1982. Т. 2. С. 175.

² Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.

³ Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

припинення контракту звужує обсяг трудових прав і свобод громадян, а тому є протиправним і не відповідає іншому конституційному принципу – верховенства права (ст. 8 Конституції України). Звідси, науковець дійшов висновку, що п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України має бути вилучений зі змісту розглядуваної статті¹.

Ми не підтримуємо такий висновок, позаяк контракт є особливим видом трудового договору, який має обмежену сферу дії, чітко визначену законами України. Відтак, установлення додаткових підстав для його припинення в змісті самого контракту аж ніяк не звужує трудові права та свободи працівників, а навпаки деталізує обсяг прав та обов'язків, а відповідно й установлює відповідальність за їх порушення. На наше переконання, встановлення у змісті контракту додаткових підстав його припинення є так би мовити своєрідним специфічним видом відповідальності за порушення умов контракту. Адже роботодавець приймаючи на роботу працівника, з яким відповідно до певного закону, має укласти саме контракт, має забезпечити себе від порушень та ігнорувань працівником виконання своїх обов'язків. Тому встановлення додаткових підстав припинення контракту є особливими способами захисту від невиконання чи неналежного виконання працівником своїх обов'язків, які прямо визначені контрактом.

Підстава визначена п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України є юридичним фактом-дією. Дія, як підстава припинення договору, становить собою юридичний факт (чи їх сукупність), тобто таку обставину (чи їх сукупність), що виникає за волею сторони (сторін) договору чи інших учасників правовідносин, уповноважених законодавством вимагати припинення договору, і спрямована на припинення договору між його сторонами до закінчення строку дії договору або після його закінчення, якщо умови договору не виконані зобов'язаною стороною. До дій можна віднести домовленість сторін про припинення договору, виконання сторонами умов договору та ін. Дії, у свою чергу, можна класифікувати на правомірні й неправомірні залежно від того відповідають чи суперечать вони нормам права.

Правомірні дії – це юридичні факти, що виникають за волею осіб, спрямовані, зокрема на припинення договору, й відповідають

¹ Глазко С. М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2005. 177 с.

нормам права. До цих дій належать: домовленість сторін про припинення договору, ініціатива про припинення договору.

Правомірні дії як юридичні факти за спрямованістю волі на юридичні наслідки поділяються на юридичні акти й юридичні вчинки. Юридичні акти – це такі правомірні дії, що здійснюються суб'єктами договірних правовідносин саме з метою припинити договір. Вони охоплюють належне виконання умов договору сторонами, домовленість сторін про припинення договору та ін. Юридичні акти О. О. Красавчиков поділяв на чотири групи – адміністративні, цивільно-правові, сімейно-правові й судові акти¹. Погоджуючись з тим, що юридичні акти є підставами припинення договору, їх слід класифікувати на цивільно-правові, судові та адміністративні:

а) цивільно-правові – це юридичні акти, спрямовані на припинення договору за домовленістю сторін чи за ініціативою однієї сторони поза судом;

б) судові – це юридичні акти, які вимагають припинення договірних правовідносин за ініціативою однієї сторони в разі недосягнення домовленості між сторонами – через судові органи. Зарахування, як юридичний акт, можна в одному випадку віднести до цивільно-правових, в іншому – до судових актів. Як цивільно-правовий зарахування вважатиметься у випадку його здійснення поза судом; як судовий він виступатиме при наполяганні заінтересованої особи на його неприпустимості застосування в судовому порядку;

в) адміністративні – це юридичні акти, що припиняють договір за волевиявленням інших учасників правовідносин, які не є сторонами договору, але уповноважені спеціальним законодавством вимагати його припинення.

Другим видом правомірних дій слід назвати юридичні вчинки. Ними вважаються дії сторін договору, які спеціально вчинюються без мети припинити договір, але їх наслідком є саме припинення договірних відносин. Це, як правило, неналежне виконання своїх обов'язків. Якщо одна сторона неналежно виконує умови договору й при цьому не має на меті його припинити, а друга сторона втрачає зацікавленість у його виконанні, то виникає право припинити

¹ Красавчиков О. А. Юридические факты в советском гражданском праве : монография. Москва : Госюриздат, 1958. С. 82.

договір через неналежне виконання стороною умов договору. Таке неналежне виконання вважатиметься юридичним вчинком.

Другою групою дій є неправомірні дії, що становлять собою юридичні факти, які виникають з волі сторони (сторін) договору, спрямовані на припинення договору й суперечать нормам права. Це неналежне виконання умов договору стороною за умови, що така бездіяльність є елементом складу правопорушення¹.

Підстава припинення контракту – це правомірний юридичний факт (сукупність юридичних фактів), передбачений договором або законом, який призводить до припинення чинності договору та договірних зобов'язань на майбутній період. На нашу думку, класифікацію підстав припинення контракту за п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України можна відобразити наступним чином: п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України як юридичний факт-дія охоплює своїм змістом:

- правомірні дії – це юридичні факти, що виникають за волею осіб, відповідають нормам права: а) ініціатива працівника; б) ініціатива роботодавця; в) угода сторін;

- неправомірні дії, що є юридичними фактами, які виникають унаслідок учинків сторін контракту й суперечать нормам права, вчинюються без мети припинити договір, але їх наслідком є саме припинення договірних відносин: а) неналежне виконання обов'язків працівником; б) невиконання обов'язків працівником. Дуже часто на практиці такі юридичні дії можуть бути складом певного правопорушення, яке переслідується в адміністративному або кримінальному порядку.

Отже, якщо звернутися до ст. 36 КЗпП України, то можна дійти до висновку, що за деякими винятками критеріями класифікації підстав припинення трудового договору є воля сторін, яка знаходить відображення у різних формах: погодженні, вимозі, ініціативі, згоді, відмові тощо. Саме правова можливість сторін визначити підстави та порядок розірвання трудового договору потребує з'ясування питання, як співвідноситься погодження сторін та ініціатива власника при розірванні договору.

Безперечно, підприємства, установи та організації зацікавлені у тривалій роботі працівників, у тому, щоб робітники, які відповіда-

¹ Міхню О. І. Припинення договору за цивільним законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Київ, 2007. С. 42–44.

ють трудовому профілю підприємства не звільнялися з роботи. Поряд із цим власник розриває трудовий договір з тими працівниками, які за тими чи іншими підставами (як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру) стають на шляху прогресу виробництва, гальмують його розвиток або завдають шкоду підприємству.

Однак працівник зацікавлений у продовженні роботи на підприємстві, доки робота представляє для нього цінність з матеріальної й моральної сторони. Саме тому робітник бажав би мати можливість безперешкодно залишити роботу, яка його вже не влаштовує, і перейти на іншу, яка б відповідала його здібностям.

У сполученні 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 (контракту) за багатьма підставами. Проте таку сприятливу ситуацію, коли є взаємна зацікавленість працівника та власника один у одному, можливо створити не завжди. Трапляються випадки, коли інтереси підприємства та працівника в питанні про продовження трудових відносин мають розбіжності. Наприклад, працівника не задовольняє робота або умови праці, умови матеріального та соціально-побутового стимулювання й він хотів би змінити місце роботи. Однак підприємству цей працівник потрібен, і воно зацікавлене в продовженні, а не в припиненні трудових правовідносин. Розбіжність інтересів працівника та підприємства, через яку робітник бажає звільнитися, а власник зацікавлений у тривалих трудових відносинах саме з цим працівником вирішується, беззаперечно, на користь робітника. Будь-яке інше рішення не відповідало б принципу свободи договору, не забезпечувало б права працівника на вибір місця і виду роботи. Власник, мабуть, повинен прийняти заходи до усунення причин, які тягнуть прохання про звільнення.

У можливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника знайшов вияв найважливіший принцип свободи – свободи вибору трудової діяльності. Держава залишила у своїй компетенції та законодавчо встановила обов'язкові норми-гарантії, які направлені на захист прав та інтересів працівників. До них відносяться

положення статей 9, 38, 39, 42 КЗпП України. Норми-гарантії повинні бути обов'язковими для власника або уповноваженого ним органу в тому розумінні, що пільги й гарантії, встановлені в законодавстві за погодженням між наймачем та працівником, змінювати у бік погіршення забороняється¹.

2.2. Юридичнозначимі критерії для визначення переліку підстав припинення трудового контракту

Підстави припинення контракту, передбачені його змістом (п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України) будуть відрізнятися залежно від сфери, галузі та категорій працівників, з якими укладатиметься відповідний контракт.

Проаналізуємо пункти 25–27 Типової форми контракту з керівником підприємства, що є в державній власності². Так, керівник може бути звільнений з посади, а цей контракт розірваний з ініціативи органу управління майном (у тому числі за пропозицією місцевого органу державної виконавчої влади) до закінчення терміну його дії в таких випадках: у разі систематичного невиконання керівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього цим контрактом; у разі одноразового грубого порушення керівником законодавства чи обов'язків, передбачених контрактом, у результаті чого для підприємства настали значні негативні наслідки (понесено збитки, сплачено штрафи тощо); у разі невиконання підприємством зобов'язань перед бюджетом та ПФУ щодо сплати податків, зборів та обов'язкових платежів, страхових внесків, а також невиконання підприємством зобов'язань щодо виплати заробітної плати працівникам чи недотримання графіка погашення заборгованості із заробітної плати. Також керівник правомочний

¹ Прудивус О. В. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2003. С. 58–60.

² Про Типову форму контракту з керівником підприємства, що є у державній власності : постанова Каб. Міністру України від 02.08.1995 № 597. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/597-95-%D0%BF>.

за власною ініціативою розірвати контракт до закінчення терміну його дії. Відповідні дії керівник вчиняє у разі: систематичного невиконання органом управління майном своїх обов'язків за контрактом чи прийняття ним рішень, що обмежують чи порушують компетенцію та права керівника, втручання в його оперативно-розпорядницьку діяльність, яке може призвести або вже призвело до погіршення економічних результатів діяльності підприємства; його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню обов'язків за контрактом, та з інших поважних причин.

Розглянемо конкретні практичні ситуації включення специфічних підстав припинення контракту, визначених його змістом.

Так, міським головою було видано розпорядження «Про розірвання контракту та звільнення з посади директора підприємства» та як наслідок розірвано контракт у зв'язку з невиконанням та неналежним виконанням керівником умов контракту за п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України та п. 6 Контракту.

Звертаючись до суду, позивачка вважала, що її звільнення є незаконним, оскільки вона перебувала на стаціонарному лікуванні, тому просила суд поновити її на посаді директора комунального підприємства та стягнути з комунального підприємства «Комунальний ринок» на її користь середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Заслухавши пояснення сторін, дослідивши матеріали справи, суд дійшов висновку, що заявлені вимоги задоволенню не підлягають з таких підстав.

Рішенням міської ради було вирішено розірвати контракт з директором державного комунального підприємства «Комунальний ринок» та звільнити її з займаної посади у зв'язку з невиконанням та неналежним виконанням умов контракту: нераціональне використання отриманого доходу, ненадання звіту про виконання умов контракту за 2013 рік, ненадання щоквартальної інформації щодо орендарів, не погодження з міським головою штатного розпису та інше, що й надало міській раді підстави для прийняття рішення про розірвання контракту, а тому вимоги позивачки про скасування рішення ради є необґрунтованими і задоволенню не підлягають.

Суд наголосив, що на контрактну форму трудового договору не поширюється положення ст. 9 КЗпП України про те, що умо-