

УДК 349.22(477):331.106.4

ОСОБЛИВОСТІ ДЕЯКИХ УМОВ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ

Цесарський Ф. А.,

*доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук, доцент*

Питання, пов'язані з виникненням, зміною або припиненням трудових відносин, завжди перебували в центрі уваги багатьох дослідників трудового права. Особливий інтерес викликають проблеми, що стосуються визначення правоприпиняючих юридичних фактів як підстав припинення індивідуальних трудових правовідносин.

Трудовий договір є не тільки законною підставою трудових відносин, але й гарантією захисту прав працівника. Не виключенням є й припинення трудового договору, що повинно відповідати міжнародним стандартам і не порушувати права учасників трудових відносин. В українському законодавстві відсутня вказівка на сутність умов припинення трудового договору і процедури, яка цьому передую.

Відповідно до діючого законодавства трудовий договір припиняє діяти в наступних випадках:

- угода сторін;
- закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23 КЗпП), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають, і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення;
- призов або вступ працівника або власника-фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої статті 119 КЗпП;
- розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39 КЗпП), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (статті 40, 41 КЗпП) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45 КЗпП);
- переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;

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

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

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

– з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади»;

– з підстав, передбачених контрактом.

Кожна з даних умов припинення трудового договору вимагає окремого й конкретного розгляду (починаючи з факту їхнього встановлення). Вважаємо за необхідне визначити найбільш проблемні аспекти встановлення й правильного тлумачення норм законодавства України щодо підстав припинення трудового договору в умовах сучасного розвитку суспільних відносин.

Особливу актуальність в умовах часткової мобілізації в Україні набула така підстава припинення трудового договору, як призов або вступ працівника або власника-фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу.

Стаття 119 Кодексу законів про працю України закріплює за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу по призову по мобілізації, або прийнятими на військову службу за контрактом у випадку виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації і (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації, право на збереження місця роботи, посади на підприємстві, в установі, організації, у яких вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування і форми власності.

За працівниками, які були призвані під час мобілізації, і підлягаючих звільненню з військової служби у зв'язку з оголошенням демобілізації, але які продовжують військову службу у зв'язку

з оформленням контракту, але не більше ніж на строк укладеного контракту, зберігаються місце роботи, посада і компенсується з бюджету середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, в яких вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності.

Встановлені гарантії зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби одержали поранення (інші ушкодження здоров'я) і перебувають на лікуванні в медичних установах, а також потрапили в полон або визнані безвісти відсутніми, на строк до дня, що слідує за днем їх встановлення на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після їх звільнення з військової служби у випадку закінчення ними лікування в медичних установах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісти відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.

При розгляді даних положень виникають наступні питання: чим підкріплені ці гарантії, тобто яка відповідальність наступає за їхнє порушення? хто або які органи контролюють і забезпечують дані гарантії? яка процедура контролю за виконанням зазначених гарантій?

Відповіді на ці питання повинні були бути знайденими в законах України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», Кримінальному кодексі України або ж у спеціальному підзаконному акті.

У свою чергу, виявлені наступні положення, що стосуються регулювання припинення трудового договору внаслідок призову або вступу працівника або роботодавця-фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу.

В Законі України «Про військовий обов'язок і військову службу» вказується, що громадянам України, які звільняються з роботи у зв'язку із призовом або прийняттям на військову службу, виплачується вихідна допомога в розмірі двох мінімальних заробітних плат.

Частина 2 ст. 39 має відсильний характер і визначає, що громадяни України, покликані на строкову військову службу, військову службу по призову по мобілізації, або прийняті на військову службу за контрактом у випадку виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації і (або) введення воєнного стану, користуються

гарантіями, передбаченими ч. 3 і 4 ст. 119 Кодексу законів про працю України.

Громадяни України для виконання обов'язків, пов'язаних з постановкою на військовий облік, призовом або прийомом на військову службу, а також особи, які направляються районними (міськими) військовими комісаріатами на медичний огляд (медичне обстеження в амбулаторних або стаціонарних умовах), лікування, звільняються від роботи на час, необхідний для виконання вказаних обов'язків і знаходження в лікувальній установі охорони здоров'я, зі збереженням за ними місця роботи, займаної посади і середньої заробітної плати. Відповідальність за порушення цієї норми також не визначена.

Відповідно до ст. 21 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» громадяни зобов'язані: з'являтися за викликом у військові комісаріати (військовозобов'язані Служби безпеки України – за викликом Центрального управління або регіонального органу Служби безпеки України, військовозобов'язані Служби зовнішньої розвідки України – за викликом Служби зовнішньої розвідки України) для постановки на військовий облік і визначення призначення на воєнний час. Тим самим встановлено, що це першочерговий обов'язок і особа повинна призупинити свою будь-яку діяльність, включаючи трудову.

Закон України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» встановлює обов'язки підприємств, установ і організацій по мобілізаційній підготовці та мобілізації вести облік військовозобов'язаних, резервістів і призовників із числа працюючих, здійснювати заходи щодо бронювання військовозобов'язаних на період мобілізації й на воєнний час і надавати звітність із цих питань відповідним органам державної влади, іншим державним органам і органам місцевого самоврядування у встановленому порядку.

Норми, які могли б дійсно гарантувати поновлення на роботі для працівника, також не встановлені, тому що не встановлена відповідальність за їх невиконання.

Відповідно до Закону України «Про альтернативну (невійськову) службу» за громадянином, що проходить альтернативну службу, зберігається право на черговість в одержанні за місцем проживання роботи, а також право на колишню роботу (посаду), що він виконував (займав) до направлення на службу, а у випадку її відсутності – іншу рівнозначну роботу (посаду) на тому ж або, за

згодою працівника, на іншому підприємстві, в установі, організації. Він користується переважним правом на залишення на роботі при скороченні чисельності або штату працівників протягом двох років від дня звільнення з альтернативної служби.

Контроль за дотриманням власниками підприємств, установ та організацій або уповноваженими ними органами законодавства про працю при проходженні громадянами України альтернативної служби здійснюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері нагляду й контролю за дотриманням законодавства про працю. Тобто даним Законом визначено, хто повинен стежити за дотриманням гарантійних норм, однак яким чином будуть покарані роботодавці за їхнє невиконання, також не встановлено.

Розглядаючи зміни, які були внесені в Кримінальний кодекс України, можна акцентувати увагу на доповненні розділу XIV. Даним розділом встановлена відповідальність у сфері охорони державної таємниці, недоторканності державних кордонів, забезпечення призову й мобілізації. Внесення ряду змін у сучасних умовах є закономірним явищем. Однак розділ V, що регулює злочини проти трудових прав, залишився без змін, що є значним недоліком законодавства, тому що відсутня норма, яка встановлює відповідальність за порушення гарантій трудової діяльності.

Уявляється необхідним внесення змін в усі зазначені нормативно-правові акти, які будуть давати чіткі відповіді на питання, що виникають не тільки в теоретиків у сфері права, але й у тих, кого це безпосередньо стосується.

УДК 349.226

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Чорноус О. В.,

*доцент кафедри трудового
та господарського права*

*Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент*

Конституція України в статті 43 закріплює право на працю. Воно визнається за кожною людиною і становить собою можливість заробляти на життя працюю, яку людина вільно обирає або