УДК 349.22.35

ПРОБЛЕМЫ ИНТЕРПРЕТАЦИИ УСЛОВИЙ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Феликс ЦЕСАРСКИЙ,
кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

SUMMARY

Certain conditions for employment agreement termination caused by the modern stage of social relations in Ukraine are described in the article. The labor legislation is offered to be amended on the base of generalization of theoretical provisions and international standards. The attention is focused upon a regulatory gap for guarantee of labor relations participants' rights associated with the employment agreement termination due to the performance of military duties.

Key words: employment agreement, termination, condition, employer's initiative, performance of military duties.

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены особенности некоторых условий прекращения трудового договора, которые обусловлены современным этапом развития общественных отношений в Украине. На основе обобщения теоретических положений и международных стандартов предложено внесение изменений в трудовое законодательство. Акцентировано внимание на пробелах нормативного регулирования гарантий прав участников трудовых отношений, связанных с прекращением трудового договора вследствие исполнения гражданского долга.

Ключевые слова: трудовой договор, прекращение, условие, инициатива работодателя, исполнение военного долга.

Постановка проблемы. Вопросы, связанные с возникновением, изменением или прекращением трудовых отношений, всегда находились в центре внимания многих ученых трудового права. Особый интерес вызывают проблемы, касающиеся определения правопрекращающих юридических фактов как оснований прекращения индивидуальных трудовых правоотношений.

Трудовой договор является не только законным основанием трудовых отношений, но и гарантией защиты прав работника. Не исключением является и прекращение трудового договора, которое должно соответствовать международным стандартам и не нарушать права участников трудовых отношений. В украинском законодательстве отсутствует указание на сущность условий прекращения трудового договора и процедуру, которая этому предшествует.

Актуальность темы исследования подтверждается отсутствием теоретического обоснования особенностей прекращения трудового договора, а также выделения недостатков их нормативного закрепления в Украине. Кроме того, трудовое законодательство Украины не обеспечивает гарантии прав работников при прекращении трудового договора.

Состояние исследования. В юридической литературе вопросам, связанным с прекращением трудового договора, посвящены исследования В.С. Венедиктова, С.В. Венедиктова, В.В. Жернакова, Н.И. Иншина, Я.В. Симутиной, Г.О. Спицина, О.О. Чумак и других исследователей. Однако ни одно из них не акцентирует на недостатках правопонимания условий прекращения трудового договора.

Целью статьи выступает установление пробелов национального законодательства относительно определения условий прекращения трудового договора и предоставления обоснованных предложений по внесению изменений в трудовое законодательство. Новизна работы заключается в том, что в данной работе сделана попытка исследовать условия прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя и условия прерывания трудовых отношений вследствие призыва или вступления работника или владельца – физического лица на военную службу, направления на альтернативную (невоенную) службу, кроме случаев, когда за работником сохраняется место работы.

Изложение основного материала. Исходя из того, что нормативным основанием возникновения трудовых отношений является трудовой договор, можно полагать, что нормативным основанием их прекращения является окончание действия трудового договора. Согласно действующему законодательству трудовой договор прекращает действовать в следующих случаях:

1) по соглашению сторон;

2) когда заканчивается срок его действия, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) призыв или вступление работника или владельца – физического лица на военную службу, направление на альтернативную (невоенную) службу, кроме случаев, когда за работником сохраняется место работы;

4) трудовой договор прекращается по инициативе работника, по инициативе владельца или уполномоченного им органа или по требованию профсоюзного или другого уполномоченного на представительство трудовым коллективом органа;

5) перевод работника по его согласию на другое предприятие, в учреждение, организацию или переход на выборную должность;

6) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией, а также отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;

7) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден (кроме случаев освобождения от отбывания наказания с испытанием) к лишению свободы

или к другому наказанию, исключающему возможность продолжать эту работу;

8) заключение трудового договора (контракта) вопреки требованиям Закона Украины «О предотвращении коррупции», установленным для лиц, освободившихся или иным образом прекратившим деятельность, связанную с выполнением функций государства или местного самоуправления в течение года со дня ее прекращения;

9) на основаниях, предусмотренных Законом Украины «Об очистке власти»;

10) на основаниях, предусмотренных контрактом [1].

Каждое из данных условий прекращения трудового договора требует отдельного и конкретного рассмотрения (начиная с факта их установления). В данном исследовании представляется необходимым определить наиболее проблемные аспекты установления и правильного толкования норм законодательства Украины относительно оснований прекращения трудового договора в условиях современного развития общественных отношений.

Прежде всего следует указать на неразвитость правового регулирования прекращения трудового договора по инициативе владельца или уполномоченного им органа. В Украине отсутствует подзаконный нормативно-правовой акт, который устанавливает формализованную процедуру прекращения трудового договора по этому основанию и раскрывает понятия, которые его характеризуют. Международной организацией труда (далее – МОТ) еще в 1982 г. была принята Рекомендация о прекращении трудового договора. Однако Украина до сих пор не приняла соответствующих национальных норм [2].

Например, трудовые отношения с работником не должны прекращаться в связи с проступком, который в соответствии с национальным законодательством или практикой был бы основанием для прекращения трудовых отношений только за одно- или многократное повторение, если только работодатель не сделал работнику соответствующего письменного предупреждения. В свою очередь, Кодекс законов о труде Украины устанавливает, что причинами прекращения трудового договора по инициативе владельца или уполномоченного им органа могут быть и такие:

– выявление несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;

– прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

– появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения [1].

Эти причины одновременно являются дисциплинарными проступками, а за каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание – выговор или увольнение. Обязательным условием расторжения трудового договора вследствие нарушения трудовой дисциплины и ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей является соответствующее письменное предупреждение работодателем работника. А уже потом, если работник его не учел, проводится процедура прекращения с ним трудового договора по этим основаниям. В данном случае имеет значение повторяемость возникновения рассматриваемых оснований. Применение, в первую очередь, взыскания в виде увольнения и с прекращением трудового договора с вышеуказанных причин является неприемлемым.

Кроме того, согласно Конвенции МОТ «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя» 1982 г. № 158 (Украина присоединилась к ней в 1994 г.) прогулом, то есть законным основанием для прекращения трудовых отношений, нельзя считать действия, которые определены:

– членством в профсоюзе или участии в профсоюзной деятельности с согласия работодателя в рабочее время;

– участием в деле, возбужденном против работодателя по обвинению в нарушении законодательства или правил, или обращением компетентных административных органов.

В соответствии со ст. 7 Конвенции МОТ «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя» № 158 трудовые отношения с работником не прекращаются по причинам, связанным с его поведением или работой, до тех пор, пока ему не предоставят возможность защищаться в связи с выдвинутыми против него обвинениями, кроме случаев, когда от работодателя нельзя обоснованно ожидать предоставления работнику такой возможности [3].

Работник должен иметь право на получение помощи от другого лица в ходе защиты против обвинений относительно его поведения или работы, которые могут привести к прекращению с ним трудовых отношений [2]. В Украине этим лицом выступает профсоюзный представитель. Например, расторжение трудового договора по таким основаниям, как выявление несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения, может быть проведено только по предварительному согласию выборного органа (профсоюзного представителя) первичной профсоюзной организации, членом которой является работник, кроме случаев, когда расторжение трудового договора по указанным основаниям осуществляется в отношении определенных категорий работников [1].

Выборный орган первичной профсоюзной организации, членом которой является работник, рассматривает в пятнадцатидневный срок обоснованное письменное представление собственника или уполномоченного им органа о расторжении трудового договора с работником.

Представление собственника или уполномоченного им органа должно рассматриваться в присутствии работника, на которого оно внесено. Рассмотрение представления в случае отсутствия работника допускается лишь по его письменному заявлению. По желанию работника от его имени может выступать другое лицо, в том числе адвокат. Если работник или его представитель не явился на заседание, рассмотрение заявления откладывается до следующего заседания в пределах определенного законом срока. В случае повторной неявки работника (его представителя) без уважительных причин представление может рассматриваться в его отсутствие.

Если выборный орган первичной профсоюзной организации не образуется, согласие на расторжение трудового договора предоставляет профсоюзный представитель, уполномоченный на представительство интересов членов профсоюза согласно уставу.

Выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем) уведомляет собственника или уполномоченный орган о принятом решении в письменной форме в трехдневный срок после его принятия. В случае пропуска этого срока считается, что выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный представитель) дал согласие на расторжение трудового договора [1]. Причины пропуска срока фактически не

важны, а право работника на получение помощи от другого лица в ходе защиты против обвинений относительно его поведения или работы, которые могут привести к прекращению с ним трудовых отношений, не реализуется.

Решение выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя) об отказе в даче согласия на расторжение трудового договора должно быть обоснованным. Если в решении нет обоснования отказа в предоставлении согласия на расторжение трудового договора, собственник или уполномоченный им орган имеет право уволить работника без согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя) [1]. Законом не предусмотрены обстоятельства, которые должны быть установлены выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем) при даче согласия, то есть важные для принятия решения факты могут и не учитывается.

Если расторжение трудового договора с работником осуществлено собственником или уполномоченным им органом без обращения в выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя), суд приостанавливает производство по делу, запрашивает согласие выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя) и после ее получения или отказа выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя) в даче согласия на увольнение работника рассматривает спор по существу. Тем не менее статья 431 Кодекса законов о труде Украины предусматривает, что расторжение трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа без согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя) допускается в случаях увольнения работника, который не является членом профессионального союза, действующего на предприятии, в учреждении, организации и увольнения с предприятия, учреждения, организации, где нет профсоюзной организации [1]. Исходя из этого, можно сделать вывод, что право работника на получение помощи от другого лица в ходе защиты против обвинений относительно его поведения или работы, которые могут привести к прекращению с ним трудовых отношений, не подкреплено достаточно эффективными механизмами его реализации.

Кроме того, исходя из норм Международной организации труда, становится понятным, что законодательство Украины не отвечает международным стандартам по регулированию применения дисциплинарных взысканий и прекращения трудового договора в случае совершения дисциплинарного проступка. Представляется необходимым дополнить:

1) п. п. 2, 3, 4, 7 ст. 40 Кодекса законов о труде Украины следующим содержаниям: «…кроме случаев, когда лицо не было письменно предупреждено о возможных последствиях и/или такие основания прекращения трудового договора возникли впервые»;

2) п. 4 ст. 40 Кодекса законов о труде Украины таким содержанием: «Осуществление профсоюзных задач и подача жалобы или участие в деле, возбужденном против работодателя по обвинению в нарушении законодательства либо правил, или обращение в компетентные органы в рабочее время не считается прогулом».

Принятие Министерством социальной политики Украины Приказа «О порядке прекращения трудового договора по инициативе работодателя», в котором будет раскрыто понимание каждой из условий прекращения трудового договора по этому основанию, формализует и ограничивает прекращения трудовых отношений по желанию руководителя и создаст дополнительные юридические гарантии трудовой деятельности в Украине.

Особую актуальность в условиях частичной мобилизации в Украине приобрело такое основание прекращения трудового договора, как призыв или поступление работника или работодателя – физического лица на военную службу, направление на альтернативную (невоенную) службу.

Статья 119 Кодекса законов о труде Украины закрепляет за работниками, призванными на срочную военную службу, военную службу по призыву по мобилизации или принятыми на военную службу по контракту в случае возникновения кризисной ситуации, угрожающей национальной безопасности, объявления решения о проведении мобилизации и (или) введения военного положения на срок до окончания особого периода или до дня фактической демобилизации, право на сохранение места работы, должности на предприятии, в учреждении, организации, в которых они работали на время призыва, независимо от подчинения и формы собственности.

За работниками, которые были призваны во время мобилизации, подлежащих увольнению с военной службы в связи с объявлением демобилизации, но которые продолжают военную службу в связи с оформлением контракта, но не более чем на срок заключенного контракта, сохраняются место работы, должность, компенсируется из бюджета средний заработок на предприятии, в учреждении, организации, в которых они работали на время призыва, независимо от подчинения и формы собственности.

Установленные гарантии сохраняются за работниками, которые во время прохождения военной службы получили ранения (другие повреждения здоровья) и находятся на лечении в медицинских учреждениях, а также попали в плен или признаны безвестно отсутствующими, на срок до дня, следующего за днем их установления на военный учет в районных (городских) военных комиссариатах после их увольнения с военной службы в случае окончания ими лечения в медицинских учреждениях независимо от срока лечения, возвращения из плена, появления их после признания безвестно отсутствующими или до дня объявления судом их умершими [1].

При рассмотрении данных положений возникают следующие вопросы:

– чем подкреплены эти гарантии, то есть какая ответственность наступает за их нарушение;

– кто или какие органы контролируют и обеспечивают данные гарантии;

– какова процедура контроля выполнения указанных гарантий.

Ответы на эти вопросы должны были быть найденными в законах Украины «О воинской обязанности и военной службе», «Об альтернативной (невоенной) службе», «О мобилизационной подготовке и мобилизации», Уголовном кодексе Украины или же в специальном подзаконном акте.

В свою очередь, выявлены следующие положения, касающиеся регулирования прекращения трудового договора вследствие призыва или поступления работника или работодателя – физического лица на военную службу, направления на альтернативную (невоенную) службу.

В Законе Украины «О воинской обязанности и военной службе» указывается, что гражданам Украины, которые увольняются с работы в связи с призывом или принятием

на военную службу, выплачивается выходное пособие в размере двух минимальных заработных плат.

Часть 2 ст. 39 имеет отсылочный характер и определяет, что граждане Украины, призванные на срочную военную службу, военную службу по призыву по мобилизации или принятые на военную службу по контракту в случае возникновения кризисной ситуации, угрожающей национальной безопасности, объявления решения о проведения мобилизации и (или) введения военного положения, пользуются гарантиями, предусмотренными ч. 3 и 4 ст. 119 Кодекса законов о труде Украины [5].

Граждане Украины для выполнения обязанностей, связанных с постановкой на воинский учет, призывом или приемом на военную службу, а также лица, которые направляются районными (городскими) военными комиссариатами на медицинский осмотр (медицинское обследование в амбулаторных или стационарных условиях), лечение, освобождаются от работы на время, необходимое для выполнения указанных обязанностей и нахождения в лечебном учреждении здравоохранения, с сохранением за ними места работы, занимаемой должности и средней заработной платы. Ответственность за нарушение этой нормы также не определена [5].

В соответствии со ст. 21 Закона Украины «О мобилизационной подготовке и мобилизации» граждане обязаны являться по вызову в военные комиссариаты (военнообязанные Службы безопасности Украины – по вызову Центрального управления или регионального органа Службы безопасности Украины, военнообязанные Службы внешней разведки Украины – по вызову Службы внешней разведки Украины) для постановки на воинский учет и определения назначения на военное время. Установлено, что это первоначальная обязанность, и лицо должно приостановить свою любую деятельность, включая трудовую.

Закон Украины «О мобилизационной подготовке и мобилизации» устанавливает обязанности предприятий, учреждений и организаций по мобилизационной подготовке и мобилизации вести учет военнообязанных, резервистов и призывников из числа работающих, осуществлять мероприятия по бронированию военнообязанных на период мобилизации и на военное время, а также предоставлять отчетность по этим вопросам соответствующим органам государственной власти, другим государственным органам и органам местного самоуправления в установленном порядке [6].

Какие-либо нормы, которые могли бы действительно гарантировать восстановление на работе, также не установлены, так как не установлена ответственность за их невыполнение.

В соответствии с Законом Украины «Об альтернативной (невоенной) службе» за гражданином, проходящим альтернативную службу, сохраняется право на очередность в получении по месту жительства работы, а также право на прежнюю работу (должность), которую он выполнял (занимал) до направления на службу, а в случае ее отсутствия – другую равноценную работу (должность) на том же или с согласия работника на другом предприятии, в учреждении, организации. Он пользуется преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников в течение двух лет со дня увольнения с альтернативной службы.

Контроль соблюдения владельцами предприятий, учреждений и организаций или уполномоченными ими органами законодательства о труде при прохождении гражданами Украины альтернативной службы осуществляется центральным органом исполнительной власти, реализующим государственную политику в сфере надзора и контроля соблюдения законодательства о труде. То есть данным законом определено, кто должен следить за соблюдением гарантийных норм, однако не установлено, каким образом будут наказаны работодатели за их невыполнение [4].

Рассматривая изменения, которые были внесены в Уголовный кодекс Украины, можно акцентировать внимание на дополнении раздела XIV. Данным разделом установлена ответственность в сфере охраны государственной тайны, неприкосновенности государственных границ, обеспечения призыва и мобилизации. Внесение ряда изменений в современных условиях является закономерным явлением. Однако раздел V, регулирующий преступления против трудовых прав, остался без изменений, что является значительным недостатком законодательства, так как отсутствует норма, устанавливающая ответственность за нарушения гарантий трудовой деятельности [7].

Представляется необходимым внесение изменений во все указанные нормативно-правовые акты, которые будут давать четкие ответы на вопросы, возникающие не только у теоретиков в области права, но и у тех, кого это непосредственно касается.

Выводы. В статье была исследована лишь малая доля положений, регулирующих прекращение трудового договора. Из вышеуказанного становится понятно, что основания прекращения трудового договора определены законом. Однако отсутствует их конкретизация, не определен формализованный порядок их применения. В ходе исследования было предложено:

1) дополнить п. п. 2, 3, 4, 7 ст. 40 Кодекса законов о труде Украины следующим содержаниям: «…кроме случаев, когда лицо не было письменно предупреждено о возможных последствиях и/или такие основания прекращения трудового договора возникли впервые»;

2) дополнить п. 4 ст. 40 Кодекса законов о труде Украины таким содержанием: «Осуществление профсоюзных задач и подача жалобы или участие в деле, возбужденном против работодателя по обвинению в нарушении законодательства либо правил, или обращение в компетентные органы в рабочее время не считается прогулом»;

3) принять Министерством социальной политики Украины Приказ «О порядке прекращения трудового договора по инициативе работодателя».

Кроме того, не установлены надлежащие механизмы защиты трудовых гарантий работников. Представляется необходимым реформирование трудового законодательства Украины и принятие соответствующей подзаконной основы для регулирования прекращения трудового договора. В ходе исследования предложено внести изменения в:

1) Уголовный кодекс Украины, дополнив ч. 3. ст. 172 следующим содержаниям: «Незаконное увольнение работника с работы по личным мотивам или в связи с сообщением ним о нарушении требований законов Украины «О воинской обязанности и военной службе», «Об альтернативной (невоенной) службе», «О мобилизационной подготовке и мобилизации» другим лицом, наказываются штрафом от двух тысяч до трех тысяч необлагаемых минимумов доходов граждан или лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет, или исправительными работами на срок до двух лет».

2) Законы Украины «О воинской обязанности и военной службе», «Об альтернативной (невоенной) службе», «О мобилизационной подготовке и мобилизации», в частности положения об уголовной ответственности в связи с неисполнением обязанностей работодателями относительно трудовых гарантий для лиц, исполняющих государственный долг.

Список использованной литературы:

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 12 жовтня 1971 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08/card6#Public.

2. Рекомендація щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця : міжнародний документ Міжнародної організації праці від 22 червня 1982 р. № 166 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_276.

3. Конвенція МОП про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця : конвенція Міжнародної організації праці від 22 червня 1982 р. № 158 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 92. – Ст. 208.

4. Про альтернативну (невійськову) службу : Закон України від 12 грудня 1991 р. № 1975-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 15. – Ст. 188.

5. Про військовий обов'язок і військову службу : Закон України від 25 березня 1992 р. № 2232-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 27. – Ст. 385.

6. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію : Закон України від 21 жовтня 1993 р. № 3543-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 44. – Ст. 416.

7. Кримінальний кодекс України : Закон України від 5 квітня 2001р. № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25. – Ст. 131.