

Бондар О. С.

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

НЕВІДПОВІДНІСТЬ ПРАЦІВНИКА ЗАЙМАНІЙ ПОСАДІ АБО ВИКОНУВАНІЙ РОБОТІ СЕРЕД ІНШИХ ПІДСТАВ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Аналізуючи трудове законодавство України, а саме ту його частину, яка стосується припинення трудових відносин (трудового договору), бачимо, що законодавець встановив певні підстави (умови) з настанням яких трудові правовідносини між працівником та роботодавцем припиняються. Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) встановлює певний перелік підстав припинення трудового договору серед яких окрему увагу хотілось би присвятити такій підставі як «невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі». Норми про припинення трудового договору повинні, з одного боку, характеризувати високий рівень трудових прав громадян, а з іншого – бути надійним гарантом від незаконних звільнень. Важливо підкреслити, що гуманний характер норм трудового права, які регулюють припинення трудового договору, знаходить свій вияв насамперед у розробці та законодавчому закріпленні підстав його припинення. Класифікація підстав розірвання трудового договору (контракту) з ініціативи власника на загальні та додаткові ґрунтується в той же час на змістісупільної потреби кожної здібної до праці людини та вільному характері праці. Вільний характер праці та свобода трудового договору спричинили необхідність, по-перше, формування в законодавстві конкретних підстав звільнення з роботи; по-друге, надання сторонам трудового договору ініціативи вимагати його припинення.

Причинами (підставами) припинення трудового договору, а отже і звільнення працівника, є такі життєві обставини, котрі мають юридичне значення (юридичні факти) і за наявності яких законодавство допускає припинення договору. Такими юридичними фактами, зокрема, можуть бути вольові дії, коли одна із сторін договору чи обидві його сторони, чи третя особа, яка не є стороною трудового договору, проте має відповідно до законодавства право вимагати його припинення (суд, профспілковий орган, військкомат), виявляють ініціативу припинити дію договору. Водночас, слід підкреслити, що припинення дії трудового договору є правомірним лише в тому разі, якщо:

є зазначена в законі підстава;

дотриманий відповідний порядок звільнення працівника, згідно з цією підставою.

Норми про припинення трудового договору повинні, з одного боку, характеризувати високий рівень трудових прав громадян, а з іншого – бути надійним гарантом від незаконних звільнень.

Ринковим відносинам об'єктивно притаманні тільки опосередковуючі її правила регулювання трудових відносин. Одним із таких правил є урахування волі кожної із сторін трудового договору протягом дії всього трудового правовідношення. Воля сторін є вирішальною при укладенні трудового договору. Вона є і залишається такою і при припиненні правовідносин. Важливо підкреслити, що гуманний характер норм трудового права, які регулюють припинення трудового договору, знаходить свій вияв насамперед у розробці та законодавчому закріпленні підстав його припинення. Класифікація підстав розірвання трудового договору (контракту) з ініціативи власника на загальні та додаткові ґрунтується в той же час на змісті суспільної потреби кожної здібної до праці людини та вільному характері праці.

Вільний характер праці та свобода трудового договору спричинили необхідність, по-перше, формування в законодавстві конкретних підстав звільнення з роботи; по-друге, надання сторонам трудового договору ініціативи вимагати його припинення [1, с.27-28].

Отже, 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, с.225]. Безпосередньо такі юридичні факти зазначені у ст. 36 КЗпП України [3]: 1) угода сторін; 2) закінчення строку дії трудового договору, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з 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, з ініціативи 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 із зміною істотних умов праці; 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; 7¹) 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; 7²) з підстав, передбачених Законом України "Про очи-

щення влади"; 7³) набрання законної сили рішенням суду про визнання необґрунтованими активів та їх стягнення в дохід держави стосовно особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування; 8) підстави, передбачені контрактом; 9) підстави передбачені іншими законами.

Важливо те, що безпосередньо підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця визначено саме у законодавчому акті – в КЗпП України. Основоположним принципом інституту звільнення з ініціативи роботодавця є принцип, відповідно до якого працівник може бути звільнений лише за наявності підстав, передбачених чинним законодавством: це основні підстави (ст. 40 КЗпП України) та додаткові (ст. 41 КЗпП України). Загальними вважають такі підстави, що поширюються на всіх працівників підприємств, незалежно від форм власності і галузі народного господарства. Додаткові підстави розірвання трудового договору застосовуються при звільненні окремих категорій працівників.

На наш погляд, існуючи у науці класифікації підстав припинення трудового договору, що розроблені фахівцями ще за радянських часів, не відповідають повною мірою сучасним вимогам, оскільки вони не охоплюють усієї сукупності нині існуючих підстав. Водночас, деякі з класифікацій, їх критерії можуть бути використані у якості підґрунтя при розробці та дослідженні сучасних систем, що є, у свою чергу, природним проявом динаміки трудових відносин. Тому доцільно усі вказані самостійні підстави додати до вже існуючих у чинному КЗпП України та передбачити їх у Проекті Трудового Кодексу України (далі – ТКУ), що відповідатиме вимогам законності, спростить правозастосовчу діяльність, сприятиме стабілізації юридичної та судової практики в справах про звільнення з роботи та удосконалив механізм захисту та гарантування відповідних трудових прав працівників в умовах сьогодення. Таким чином, можливо з впевненістю наголосити на тому, що основоположним принципом інституту розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є принцип, відповідно до якого працівник може бути звільнений лише за наявності підстав, чітко та остаточно передбачених у чинному законодавстві. Існує ціла низка підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, які не передбачені трудовим законодавством, але все ж таки застосовуються на практиці.

Ці підставин необхідно внести до чинного КЗпП України та передбачити в новому ТКУ, до них належать: звільнення за сумісництвом у випадку прийняття роботодавцем на займану працівником посаду особи, яка не є сумісником, а також у випадках обмеження права певних категорій громадян працювати за сумісництвом відповідно до законодавства; невідповідність працівника роботі за результатами випробування; розголошення відомостей, що складають державну чи комерційну таємницю; порушення працівником правил охорони праці, що спричинило тяжкі наслідки, включаючи травми і аварії; надання працівником роботодавцю підроблених документів чи не-

правдивих відомостей при укладенні трудового договору; припинення діяльності роботодавцем-фізичною особою. Крім цього, звільнення при поновленні на роботі працівника, який раніше її виконував, виявлена невідповідність працівника займаній посаді за станом здоров'я та підтверджена медичним висновком є самостійними підставами, застосовуються за обставин, що не залежать від волі сторін, а тому повинні бути виключені з переліку підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Зміна істотних умов праці в односторонньому порядку роботодавцем може призвести до розірвання трудового договору, отже необхідно цю підставу також передбачити на законодавчому рівні.

1. Григор'єва Л. Зміни в організації виробництва і праці як підстава для звільнення працівника з ініціативи роботодавця *Праця і зарплата*. 2000. № 18. С. 12–15.

2. Трудове право України підручник За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.

3. Кодекс законів про працю Української РСР Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50. Ст. 375.

Косяченко К. Е.,

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ВЗАЄМОДІЯ ПУБЛІЧНИХ ТА ПРИВАТНИХ ІНТЕРЕСІВ У ФІНАНСОВОМУ ПРАВІ

В науці фінансового права досить цікавим є питання щодо поняття та змісту категорії «публічний інтерес». Вченими приділялася певна увага цій проблемі [1], але як базова категорія фінансового права публічний інтерес так і не увійшов до її апарату. Можливо, його дослідження у рамках іншої проблеми — функціонування суб'єктів фінансового права — знову приверне до себе увагу вчених. Адже поняття публічного інтересу, як взагалі будь-яке правове явище, існує не окремо, а у зв'язку з іншими правовими поняттями. Взаємозв'язок суб'єктів фінансового права з публічним інтересом виявляється в тому, що саме в результаті здійснення ними відповідних, встановлених законодавством дій, можлива реалізація публічного інтересу в суспільстві. Тобто всі дії учасників фінансових правовідносин певною мірою спрямовані на виконання публічного інтересу в цілому.

У правовій науці виділяють поняття публічного та приватного інтересу [2]. Сама ж категорія інтересу не є виключно правовою і досліджується також філософією, соціологією, педагогікою, психологією, іншими науками.