

*Студентка 4 курсу, спеціальності «правознавство»
Навчально-наукового інститут економіки і права
Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького*

ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У РАЗІ НЕДОТРИМАННЯ УМОВ

Конституція України в ст.43 гарантує кожній особі право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Положення цієї статті реалізується в Кодексі законів про працю (далі–КЗпП), а саме в статті 2 [1, ст. 43].

Актуальність цієї теми, у тому, що важливою роллю трудових договорів є зовнішній вияв волевиявлення громадянина і роботодавця на виникнення трудового правовідношення. При цьому актуальним є дотримання умов його укладання, передбаченого трудовим законодавством. Питання припинення трудового договору розглядалось різними науковцями, серед яких Венедиктов С., Кондратьєва Р., Лазор Л., Мацюка А., Прокопенка В., Ротаня В., Процевського О., Пилипенка П., Чанишевої Г., Корабат О., Гончарової Г., Гоца В., Лавриненка В., Жернакова В., Жигалкіна П., Прилипко С., Хуторян Н. та інші. Хоча дана проблематика вже була висвітлена у працях дослідників, але тема залишається мало дослідженою, що дає в майбутньому підстави для її поглибленого вивчення.

Трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи чи організації, або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник має певні обов'язки щодо роботи, а роботодавець зобов'язується здійснювати оплату і забезпечити умови для роботи, передбачені законодавством про працю чи договором [2].

На думку Ротаня В. термін припинення трудового договору є родовим поняттям і включає в себе видове поняття розірвання трудового договору та можливе тільки з ініціативи будь-якої із сторін [3, 36].

Закон не встановлює форму угоди сторін про припинення трудового договору. Тому така угода може виражатися як в усній, так і в письмовій формі, але повинна бути оформлена наказом чи розпорядженням власника або уповноваженим ним органом.

Закон передбачає існування такої підстави як звільнення у зв'язку з порушенням встановлених правил прийняття на роботу. Згідно зі статтею 7 Кодексу законів про працю України законодавством можуть встановлюватися додаткові, крім передбачених відповідними статтями КЗпП, підстави для припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов, зокрема у зв'язку із порушенням встановлених правил прийняття на роботу [4].

Постановою Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року № 9 п.29 роз'яснено, що, вирішуючи справи про припинення трудового договору у зв'язку з порушенням правил прийняття на роботу, суди повинні враховувати, що звільнення з цих підстав може мати місце у випадках, коли, відповідно до статті 7 КЗпП, спеціальною нормою законодавства України передбачено обмеження для прийняття на роботу за певних умов (наприклад, осіб, позбавлених вироком суду права обіймати певні посади, займатися певною діяльністю протягом визначеного судом строку) [5].

Отже, у разі звільнення працівника у зв'язку з порушенням правил прийняття на роботу, у наказі (розпорядженні) обов'язково має міститися посилання не тільки на ст.7 КЗпП, а й на відповідну норму закону чи підзаконного акта, яку було порушено під час прийняття на роботу.

Причиною розірвання трудового договору є також порушення умов укладання трудового договору на роботу за сумісництвом із працівниками, яким відповідними законодавчими актами заборонено працювати за сумісництвом, а також із керівниками державних підприємств, установ і організацій, їхніми заступниками та керівниками структурних підрозділів.

Як зазначає Веренич Н. звільнення з цієї підстави може мати місце, коли при укладенні трудового договору були не дотримані передбачені законодавством України обмеження щодо прийому на роботу осіб, позбавлених вироком суду права займатися певною діяльністю або займати

Питання розвитку трудового права та права соціального захисту

певну посаду протягом визначеного судом терміну; у випадку прийняття на роботу, пов'язану з матеріальною відповідальністю, осіб, раніше засуджених за розкрадання, хабарництво, інші корисливі злочини, коли судимість не знята і не погашена [6].

Трапляються випадки, коли звільнення працівника у зв'язку з порушенням встановлених правил прийняття на роботу через відсутність відповідної освіти або незадовільний стан здоров'я помилково вважають звільненням за пунктом 2 статті 40 КЗпП, яким передбачено такі підстави розірвання трудового договору, як виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню цієї роботи, і яке здійснюється з дотриманням правил та гарантій, встановлених для цього випадку частиною другою та третьою статті 40, статтями 43, 43–1, частиною третьою статті 184, статтями 186–1, 198 КЗпП.

У зв'язку з порушенням правил прийняття на роботу можливе припинення трудового договору з керівником загальноосвітнього навчального закладу незалежно від підпорядкування, типу і форми власності, якщо при прийнятті порушені правила про те, що такі посади мають права займати тільки громадяни України, які мають вищу педагогічну освіту на рівні «спеціаліста» або «магістра», стаж педагогічної роботи не менше трьох років і які успішно пройшли атестацію [7, 24].

На даному етапі розвитку законодавства, коли взаємодіє право, економіка та наука, практично без змін залишається трудове законодавство. Законодавець прийняв кодифіковані акти – новий Кримінальний процесуальний кодекс, Кодекс адміністративного судочинства, Цивільний процесуальний кодекс, Господарський та Господарський Процесуальний. Тільки на жаль трудове законодавство довгий час залишається без суттєвих змін.

Складність трудового законодавства, багаточисельність та непогодженість його норм, а іноді невміння сторонами трудового договору правильно застосовувати ці норми, спричиняють неоднозначність їх сприйняття та тлумачення. Одним з основних завдань трудового законодавства є створення необхідних умов для досягнення оптимального погодження інтересів сторін трудових відносин та відносин держави. Важливою є думка Процевського О.: «Трудове

право не може виступати інструментом забезпечення ефективності економіки. Його завдання – узгодження цілей економічного процвітання та захист особистості, її прав та свобод» [8, 285].

Отже, припинення трудових відносин із зазначених підстав часто практикується в наш час і потребує, на нашу думку, більш детального закріплення і тлумачення, так як залишилось багато шляхів для обходу правових норм з даного питання. Одним із важливих моментів залишається створення вичерпного переліку осіб, для яких може припинитися трудовий договір за додатковими обставинами, що сприятиме законності і обґрунтованості рішень. Створення такого переліку могло б вирішити основні проблеми, які виникають в трудових відносинах та висвітлити їх у майбутньому, тобто дане питання на мою думку потребує подальшого розгляду та обговорення в суспільстві.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – 30. Ст.141;
2. Голева Н. Припинення трудового договору [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.Minijust.gov.ua./0/7633;
3. Кодекс законів про працю України: науково-практичний коментар // Зуб І., Ротань В., К.: А.С.К., 2005. – 736 с.;
4. Пасічник Марія // Довідник кадровика – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.hrlida.com;
5. Постанова Пленуму Верховного суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 №9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: Zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v000970-92;
6. Веренич Н.В. Поняття сумісництва і суміщення за трудовим законодавством // «Вісник Національного університету Внутрішніх справ – 2001 – №14. ст.251–254;
7. Закон України «Про загальну середню освіту» // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 28. – ст.230;
8. Чапенко А. «Проблеми припинення трудового договору за обставинами, що не залежать від волі сторін» Вісник – №31(66). с.285–297.