

Т. В. ДУБАС

Тетяна Володимирівна Дубас, суддя Києво-Святошинського районного суду Київської області

ПОНЯТТЯ І СУТНІСТЬ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Одне з першочергових місць в ієрархії завдань, що поставлені на даний момент перед наукою трудового права, посідає формування понятійного апарату галузі. Ця проблема набуває особливої актуальності у зв'язку з перспективою прийняття нового Трудового кодексу України. Чинний КЗпП не відрізняється достатніми термінологічними розробками. Одним із пояснень цього є невідповідність окремих положень Кодексу сучасним доктринальним дослідженням¹.

Більше того, для розуміння тенденції розвитку відносин щодо припинення трудової діяльності слід дослідити на загальнотеоретичному рівні сутність та визначити доктринальне поняття «звільнення працівників».

Аналіз наукової юридичної літератури дає можливість стверджувати, що визначенню поняття та сутності звільнення працівників присвячені праці таких видатних вчених, як: Н. Б. Болотіна, В. І. Власов, В. С. Венедіктов, К. М. Гусов, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, В. М. Корельський, В. В. Копейчиков, В. В. Лазор, Р. З. Лівшиць, К. Ю. Мельник, М. В. Молодцов, Н. М. Неумивайченко, В. І. Прокопенко, П. Д. Пилипенко та інші.

Метою статті є аналіз поглядів науковців, відповідних нормативних актів із метою визначення поняття та сутності правової категорії «звільнення працівників».

У словниках української мови поняття «працівник» майже знаходить своє однозначне тлумачення. Так, у Тлумачному словнику української мови І. О. Івченка термін «працівник» визначається як: 1) трудяща людина; 2) член якогось виробничого колективу; 3) особа, яка бере участь у певному трудовому процесі, працює за певним фахом². Тобто, поняття «працівник» пов'язується з виконанням особою певної трудової функції.

У свою чергу, Великий тлумачний словник української мови надає таке визначення терміна «працівник» – 1) трудяща людина, трудівник; 2) член якогось виробничого колективу; 3) особа, яка бере участь у певному трудовому процесі, працює за певним фахом³.

Однак зрозуміло, що такі визначення у тлумачному словнику не можуть уособлювати конкретну характеристику поняття «працівник» і з огляду на наявність сучасного наукового обґрунтування потребують уточнення. Працівник – це особа, яка бере участь у певному трудовому процесі «та несе певні зобов'язання перед роботодавцем, які визначаються внутрішнім організаційним порядком».

Л. В. Котова зазначає, що найманий працівник – це залежний працівник, який здійснює в інтересах і на засоби виробництва роботодавця певну міру праці за певну плату з підпорядкуванням трудовому розпорядку⁴.

У свою чергу, на думку Ю. П. Дмитренка, працівник – це фізична особа, яка уклала трудовий договір і приступила до виконання трудової функції⁵.

Можна зробити висновок, що донині термін «працівник» малодосліджений, внаслідок цього постає необхідність, через аналіз нормативно-правових актів національного та зарубіжного законодавства, деталізування цього терміна.

Термін «працівник» був введений у трудове законодавство України Законом України «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» № 871-12 від 20 березня 1991 р.⁶ замість терміна «работник», але до теперішнього часу чинний КЗпП України досі не містить легального визначення цього поняття, що є істотним недоліком кодифікованого джерела трудового права⁷.

Закон України від 15 вересня 1999 р. «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» у ст. 1 визначає працівника як фізичну особу, що працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю⁸.

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» дає ідентичне визначення, але використовує термін «найманий працівник»⁹. Законодавець використовує термін «працівник» і термін «найманий працівник», тому вони є рівнозначними

У Законі України «Про охорону праці»¹⁰ вказується, що працівник – це особа, яка працює на підприємстві, в установі, організації і виконує обов'язки або функції відповідно до трудового договору (контракту). Але це визначення не є абсолютно ідентичним вищеназваним. Розглядаючи визначення, що сформульовані у зазначених вище законах, необхідно вказати, що нормативні приписи, названі в них, не мають такої ознаки юридичної техніки, як системна узгодженість нормативного матеріалу. Відсутність чіткості й однозначності у визначенні правових понять стає приводом для розбіжностей, як серед вчених, так і серед практиків¹¹.

Отже, працівник – це фізична особа, яка перебуває в трудових відносинах з роботодавцем, виконує трудову функцію, що відповідає певній спеціальності, кваліфікації чи посаді, отримує заробітну плату на підставі трудового договору, несе відповідальність за свою діяльність та має певні права й обов'язки, закріплені у трудовому законодавстві.

Проаналізувавши поняття «працівник», постає необхідність у виокремленні поняття «звільнення працівників». Вважаємо за необхідне аналізувати ці поняття разом із такими: «розірвання трудового договору», «розірвання трудових відносин», «припинення трудового договору», «звільнення», «відсторонення від роботи».

Термін «звільнення працівників» є малодослідженим. Чинне національне законодавство про працю не містить визначення цієї дефініції, це поняття вживається в контексті «підстави звільнення працівників». Трудове законодавство України та юридична наука використовують різні терміни для позначення **припинення трудових правовідносин (звільнення працівника відбувається на підставі припинення трудового договору)**. Таким чином, припинення трудових правовідносин пов'язане з припиненням трудового договору¹².

Трудового договір припиняється тільки при наявності певних підстав його припинення та дотримання правил звільнення працівника. Підставою припинення трудового договору є життєва обставина, яка закріплена в законі як юридичний факт, необхідний для припинення трудових відносин. Припинення трудового договору означає одночасно звільнення працівника. Припинення трудового договору і звільнення працівника мають єдині підстави й порядок, але припинення належить до трудового договору, а звільнення – до працівника^{13,14,15}.

У трудовому законодавстві та юридичній літературі вживаються три терміни: **припинення трудового договору, розірвання трудового договору і звільнення працівника**. Перші два використовуються в контексті трудового договору. При цьому розірвання означає припинення трудового договору одностороннім волевиявленням (з ініціативи працівника, роботодавця або третьої особи)¹⁶.

Надалі необхідно розглянути поняття «припинення трудового договору» для отримання можливості повного дослідження поняття «звільнення працівника».

На думку науковців В. Ф. Опришка та Ф. П. Шульженка, термін «припинення трудового договору» являє собою припинення трудових відносин за всіма підставами, передбаченими трудовим законодавством¹⁷. Таким чином, припинення трудових відносин можливе тільки за підстав, що передбачені трудовим законодавством.

Припинення трудового договору означає закінчення трудових відносин між працівником і роботодавцем, юридичним фактом якого є звільнення працівника¹⁸.

В. В. Жернаков зазначає, що **припинення трудового договору** – це закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю¹⁹.

Можна зробити висновок, що названі вище поняття є схожими. Науковці зазначають, що припинення трудового договору обумовлює припинення трудових відносин, але також важливим аспектом є певний факт, який виникає в цьому процесі – звільнення працівника за підставами, передбаченими трудовим законодавством. Припинення трудового договору є збірним для всіх випадків закінчення його дії – це як підстави, що передбачені КЗпП України, так і передбачені спеціальним законодавством²⁰.

І. І. Андриановська вказує, що **припинення трудового договору** означає те, що трудовий договір не діє, трудові відносини конкретного працівника з підприємством не здійснюються, тому юридичні зв'язки між працівником і роботодавцем відсутні²¹.

Отже, необхідно зазначити, що при припиненні трудового договору юридичні зв'язки між працівником і роботодавцем обриваються. Але залишаються сталими соціальні зв'язки, в будь-якому випадку роботодавець може рекомендувати працівника при прийомі на іншу роботу.

У чинному трудовому законодавстві і в юридичній літературі поряд з поняттям «припинення трудового договору» зустрічаються й інші поняття, які означають закінчення трудових зв'язків між сторонами трудового договору (працівником і роботодавцем): «розірвання договору» і «звільнення». Дані поняття близькі за значенням, проте не ідентичні і розрізняються за своїм правовим змістом. Поняття «припинення» і «розірвання» вживаються стосовно трудового договору, а поняття «звільнення» – коли йдеться про працівника²².

Відмінність поняття «припинення трудового договору» від поняття «розірвання трудового договору» полягає в тому, що перше охоплює як вольові односторонні та двосторонні дії, так і події, а друге – лише односторонні вольові дії²³. Надалі необхідно дослідити поняття «розірвання трудового договору».

На думку Д. О. Тузової, **розірвання трудового договору** – право працівника, засноване на проголошеному Конституцією принципі свободи праці²⁴. У даному випадку це поняття розглядається автором як право фізичної особи. Право особи несе за собою розуміння її бажання до здійснення будь-якої дії, яка є не обов'язковою, але про це право можна говорити тільки у випадку звільнення за власною ініціативою. У випадку звільнення працівника за ініціативою роботодавця розірвання трудового договору є не правом працівника, а обов'язком.

Розірвання трудового договору являє собою вольове припинення трудових відносин з ініціативи однієї зі сторін трудового договору або за ініціативою певних органів, які мають право вимагати цього розірвання²⁵.

Розірвання трудового договору означає припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням (чи роботодавця, чи працівника, чи осіб, які не є стороною трудового договору)²⁶.

Розірвання трудового договору стосується лише випадків, коли трудовий договір припиняється з ініціативи будь-якої з його сторін²⁷.

Отже, розірвання трудового договору є вольовим припиненням трудових відносин. Тому головним аспектом при визначенні цього поняття є воля сторін трудового договору чи третіх осіб, які не належать то суб'єктів трудового договору, але мають право вимагати розірвання.

Також у законодавстві та науковій літературі можна зустріти поняття «відсторонення від роботи». Його необхідно чітко розрізнити з поняттям «звільнення з роботи». У вузькому **розумінні відсторонення від**

роботи – це залишення працівника без роботи із припиненням виплати заробітної плати, а в широкому воно означає будь-яке позбавлення працівника можливості виконувати трудову функцію як шляхом відсторонення від роботи у вузькому розумінні, так і переведенні на іншу роботу²⁸. Важливо розуміти, що при відстороненні від роботи трудові правовідносини не припиняються.

В. Е. Теліпка зазнає, що **відсторонення працівника від роботи** – це призупинення виконання ним своїх трудових обов'язків за рішенням уповноважених на це компетентних органів, що, як правило, відбувається з одночасним призупиненням виплати йому заробітної плати²⁹.

Отже, головна відмінність поняття «відсторонення працівника від роботи» та поняття «звільнення працівника» проявляється у тому, що відсторонення працівника не припиняє трудових відносин, рішення про відсторонення може приймати уповноважений державний орган. Відсторонення відбувається при неможливості працівника виконувати трудову функцію з причин, які передбачені в трудовому законодавстві. У свою чергу, при звільненні працівника припиняються трудові відносини між працівником та роботодавцем, звільнення можливе як за ініціативою роботодавця, так і за ініціативою працівника. Право на відсторонення має тільки роботодавець або уповноважений державою орган.

Термін «звільнення» теж застосовується для припинення **трудоного договору**, пов'язується передусім з процедурою технічного оформлення вже припинених трудових правовідносин³⁰.

Н. Б. Болотіна та Г. І. Чанишева наводять ідентичне **поняття «звільнення»**³¹. Отже, процедура технічного оформлення припинених трудових відносин має важливе місце у процесі звільнення працівника, адже без неї неможливе легальне звільнення; також ця процедура повинна бути оформлена згідно з трудовим законодавством.

На думку Ю. Т. Тихоновича, звільнення працівників – це врегульований нормами трудового права процес припинення трудового договору та трудових правовідносин працівником за ініціативою і/або роботодавця, що здійснюється на підставі розірвання трудових відносин (посднуючи централізоване і локальне, державне і договірне регулювання), який потребує обов'язкового документального оформлення³².

Дослідивши вищевказані поняття можна зробити висновок, що звільнення працівників – це врегульована нормами трудового права процедура припинення трудових відносин одностороннім волевиявленням, що зумовлює розірвання трудового договору з підстав, які передбачені трудовим законодавством та яка має відповідне технічне оформлення.

Отже, підсумовуючи вищевикладений матеріал, зазначимо, що здійснення процесу звільнення працівника потребує термінологічної визначеності в частині термінів «працівник», «звільнення працівників». Тому на законодавчому рівні пропонується закріпити чітке визначення цих термінів шляхом вказівки на загальні ознаки цього процесу. Необхідно також на законодавчому рівні визначити поняття «звільнення працівників» для подолання неточностей в трактуванні даного поняття та прогалин національного трудового законодавства.

З огляду на це пропонуємо такі терміни: 1) працівник – це фізична особа, яка перебуває в трудових відносинах з роботодавцем, виконує трудову функцію, що відповідає певній спеціальності, кваліфікації чи посаді, отримує заробітну плату на підставі трудового договору, несе відповідальність за свою діяльність та має певні права й обов'язки, закріплені у трудовому законодавстві; 2) звільнення працівників – це врегульована нормами трудового права процедура припинення трудових відносин одностороннім волевиявленням, що зумовлює розірвання трудового договору з підстав, які передбачені трудовим законодавством та яка має відповідне технічне оформлення.

¹ Ярошенко О. М. Основні ознаки відсторонення працівника від роботи: на прикладі відмінностей від суміжних правових явищ / О. М. Ярошенко // Публічне право. – 2013. – № 1. – С. 192–199.

² Івченко А. О. Тлумачний словник української мови [Текст] / А. О. Івченко. – Х. : Фоліо, 2001. – 539 с.

³ Великий тлумачний словник сучасної української мови [Текст] : 250000 / уклад. та голов. ред. В. Т. Бусел. – К.; Перун : Перун, 2005. – 1728 с.

⁴ Котова Л. В. Розвиток правової категорії «працівник» у сучасних умовах / Л. В. Котова // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 27. – С. 65–75.

⁵ Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підруч. / Ю. П. Дмитренко. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.

⁶ Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки : Закон УРСР від 20 березня 1991 р. № 871-12 // Відомості Верховної Ради. – 1991. – № 23. – Ст. 267.

⁷ Котова Л. В. Там само.

⁸ Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1999. – № 45. – Ст. 397.

⁹ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1998. – N 34. – Ст. 227.

¹⁰ Про охорону праці : Закон від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1992. – № 49. – Ст. 668.

¹¹ Котова Л. В. Поняття та зміст правової категорії «працівник» в умовах ринкових відносин / Л. В. Котова // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2010. – № 18. – С. 65–74.

¹² Припинення трудового договору : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.lnu.edu.ua/faculty/pravo/trudove/L07_tudove.doc

¹³ Трудове право : учеб. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Проспект, 1998. – 448 с.

¹⁴ Сыроватская Л. А. Трудовое право : учеб. – 2-е изд., перераб. и доп. / Л. А. Сыроватская. – М. : Юристъ, 1998. – С. 312.

¹⁵ Толкунова В. Н. Трудовое право : курс лекций / В. Н. Толкунова. – М. : ООО «ТК Велби», 2002. – С. 320.

- ¹⁶ *Орбец В. М.* Трудовое право : учеб. пособ. – 2-е изд. / В. М. Орбец, Д. А. Яковлев. – СПб. : Питер, 2010. – 272 с. : ил. – (Серия «Учебное пособие»).
- ¹⁷ Правознавство : підруч. / В. Ф. Опришко, Ф. П. Шульженко, С. І. Шимон та ін ; за заг ред В. Ф. Опришка, Ф. П. Шульженка – К : КНЕУ, 2003. – 767 с.
- ¹⁸ Прекращение трудового договора (расторжение трудового договора) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.uvolneniy.net/articles/19-prekrashhenie-trudovogo-dogovora-rastorzhenie-trudovogo-dogovora.html>
- ¹⁹ Трудове право : підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
- ²⁰ Припинення трудового договору : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.lnu.edu.ua/faculty/pravo/trudove/L07_tudove.doc
- ²¹ *Андреановская И. И.* Трудовой договор : учеб. пособ. / И. И. Андреановская. – Южно-Сахалинск : Изд-во СахГУ, 2012. – 156 с.
- ²² Прекращение трудового договора (расторжение трудового договора) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.uvolneniy.net/articles/19-prekrashhenie-trudovogo-dogovora-rastorzhenie-trudovogo-dogovora.html>
- ²³ Прекращение трудового договора (расторжение трудового договора) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.uvolneniy.net/articles/19-prekrashhenie-trudovogo-dogovora-rastorzhenie-trudovogo-dogovora.html>
- ²⁴ Правове забезпечення професійної діяльності : підруч. [Текст] / під ред. Д. О. Тузова, В. С. Аракчєєва. – М. : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2005. – 384 с. – (Професійна освіта.)
- ²⁵ Прекращение трудового договора (расторжение трудового договора) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.uvolneniy.net/articles/19-prekrashhenie-trudovogo-dogovora-rastorzhenie-trudovogo-dogovora.html>
- ²⁶ Трудове право : підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
- ²⁷ Трудове право України : підруч. / за ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. – 2-ге вид., стер. – К., 2001. – 559 С. – С. 223.
- ²⁸ Поняття та мета відсторонення від роботи / В. Г. Петров // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2010. – № 18. – С. 462–468.
- ²⁹ *Телипка В. Е.* Трудовое право Украины : учеб. пособ. / В. Е. Телипка, О. Г. Дутова ; под общ. ред. В. Е. Телипка. – К. : Центр учебной литературы, 2009. – 456 с.
- ³⁰ Там само.
- ³¹ Трудове право України : підруч. / за ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. – С. 223.
- ³² *Тихонович Ю. С.* Правовий механізм регулювання звільнення з ініціативи працівника / Ю. С. Тихонович // Актуальні проблеми держави і права. – 2014. – № 73. – С. 408–413.

Резюме

Дубас Т. В. Поняття і сутність звільнення працівників.

У даній статті надано авторське визначення понять «працівник» та «звільнення працівників». Наведено позиції вчених щодо питання звільнення працівників. Проаналізовано нормативно-правові акти, що регулюють звільнення працівників в Україні.

Ключові слова: трудове право, працівник, звільнення працівників, припинення трудового договору, трудові правовідносини.

Резюме

Дубас Т. В. Понятие и сущность увольнения работников.

В данной статье дано авторское определение понятий «работник» и «увольнение работников». Наведены позиции ученых по вопросу увольнения работников. Проанализированы нормативно-правовые акты, регулирующие увольнение работников в Украине.

Ключевые слова: трудовое право, работник, увольнение работников, прекращение трудового договора, трудовые правоотношения.

Summary

Dubas T. The concept and essence of employees' dismissal.

In this article the author's definition of such concepts as "employee" and "workers' dismissal" were exposed. The positions of scientists on the issue of dismissal of employees were given. The legal regulation acts concerning the dismissal of employees in Ukraine were analyzed.

Key words: labour law, employee, dismissal of employees, labour relations.