

## РОЗДІЛ 5

# ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

### АКСІОЛОГІЧНО-НОРМАТИВНЕ ЗНАЧЕННЯ СВОБОДИ ВОЛІ СТОРИН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРИ ЙОГО ПРИПИНЕННІ

**Коваленко О.О.,  
к.ю.н., доцент**

*Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди*

Стаття присвячена дослідженню однієї із сучасних актуальних теоретико-прикладних проблем трудового права щодо аксіологічно-нормативного значення свободи волі сторін трудового договору при його припиненні. Обґрунтовується твердження про те, що воля та волевиявлення суб'єктів трудового права мають визначальне значення у припиненні трудового договору. Воля та волевиявлення покладені в основу термінологічного розмежування понять, які застосовуються для визначення закінчення трудового договору та відносин, які з нього витікають. Так у трудовому праві цей випадок характеризують поняття припинення, розірвання трудового договору та звільнення з роботи.

**Ключові слова:** трудовий договір, свобода волі сторін трудового договору, працівник, роботодавець, припинення трудового договору, розірвання трудового договору, звільнення.

Kovalenko E.A. / АКСИОЛОГИЧНО-НОРМАТИВНОЕ ЗНАЧЕНИЕ СВОБОДЫ ВОЛИ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПРИ ЕГО ПРЕКРАЩЕНИИ / Харьковский национальный педагогический университет имени Г.С. Сковороды, Украина

Статья посвящена исследованию одной из современных актуальных теоретико-прикладных проблем трудового права относительно аксиологически-нормативного значения свободы воли сторон трудового договора при его прекращении. Обосновывается утверждение о том, что воля и волевиявление субъектов трудового права имеют определяющее значение в прекращении трудового договора. Воля и волевиявление положены в основу терминологического разграничения понятий, применяемых для определения окончания трудового договора и отношений, которые из него вытекают. Так, в трудовом праве этот случай характеризуют понятия прекращения, расторжения трудового договора и увольнения с работы.

**Ключевые слова:** трудовой договор, свобода воли сторон трудового договора, работник, работодатель, прекращение трудового договора, расторжение трудового договора, увольнение.

Kovalenko O.O. / AXIOLOGICAL-NORMATIVE VALUES FREE WILL PARTIES TO THE EMPLOYMENT CONTRACT TERMINATION / Kharkiv National Pedagogical University G.S. Skovoroda, Ukraine

The article investigates one of today's topical theoretical and applied problems of labor law on axiologically-normative values free will of the parties in his employment contract termination. Substantiates the claim that freedom of expression and subjects of labor law are crucial in termination of employment. According to labor law authority to decide the fate of his employment contract continued existence endowed not only his party but, in some cases, third parties. Also, the termination may result not only actions but also events. Therefore, the will and the will play an important role already, even at the stage appearance since that could lead to termination, because they can properly determine what will happen to the employment contract and how from a theoretical point of view, this phenomenon is called, and, consequently, practical, properly implemented. This conclusion follows from the theoretical achievements of science labor law, in which the category of «freedom» and «self-determination» as a basis for terminological distinction between that used to determine labor contracts and relationships that flow from it. So in this case labor law describing the concept of suspension, termination of contract and dismissal.

The current labor legislation establishes conditions manifestation of free will of the parties of the employment contract during its suspension. These conditions are the points that outline the contours of the area of freedom will of the employment agreement with its suspension and giving her a vector display, development, aimed at protecting the economically weaker party employment contract – employee. This manifestation of freedom – a feature of labor law, which is a specific area where all the unique categories, based on the identity of the field. After all, no branch of law has failed to unite themselves in such opposites as public and private interests and also a way to reach their mobile balance as the balance of interests not only parties to the employment contract, but the state and society.

**Key words:** employment contract, freedom of will of the employment contract, employee, employer, termination, termination of employment contract, dismissal.

Останнім часом у правовому регулюванні трудових відносин спостерігається тенденція зміщення акцентів у бік звууження публічно-правового регулювання та розширення сфери приватноправового регулювання вказаних відносин. Ця тенденція, безперечно, є позитивним явищем у трудовому праві України, яке втілює та реалізує принципи свободи праці, свідчить про надання сторонам трудового договору більших правових можливостей щодо реалізації своїх прав і свобод. Однак сьогодні з упевненістю можна стверджувати, що недостатня соціально-правова захищеність широких верств населення, які заробляють собі на життя своєю власною працею, і їх невпевненість у майбутньому збільшують залежність людини від держави, а отже, обумовлюють потребу у публічно-правовому регулюванні їх праці як адекватній мірі реалізації державою своєї соціальної функції.

Тому знаходження балансу в поєднанні приватноправового та публічно-правового регулювання трудових відно-

син як одного з факторів, що формують свободу волі сторін трудового договору та здійснюють вплив при її реалізації, зокрема, на стадії припинення трудового договору, представляє неабиякий інтерес для науки трудового права, адже воно зачіпає концептуальні основи цієї галузі, у фундаменті якої закладено симбіоз публічного та приватного права.

Збалансоване вирішення цієї ситуації очікується в Україні вже з часів набуття незалежності, однак кодифікованого акта – Трудового кодексу України, який би закладав збалансовані, гармонійні основи правового регулювання трудових відносин, і досі не прийнято.

Таким чином, існуючі проблеми свободи волі сторін трудового договору при його припиненні свідчать про актуальність їх дослідження.

У деякій мірі постановку зазначених проблем можна знайти в роботах Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчаної [1, с. 156], С.П. Мавріна [2], С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко [3],

В.О. Процевський [4], Т.В. Руських [5] та ін. Однак у цих роботах свобода волі сторін трудового договору при його припиненні не є предметом безпосереднього дослідження і розглядається лише опосередковано. А аксіологічно-нормативне значення свободи волі сторін трудового договору при його припиненні взагалі залишається поза увагою вчених. Зазначене дозволяє визначити мету даної статті.

**Метою статті** є дослідження аксіологічно-нормативного значення свободи волі сторін трудового договору при його припиненні.

Припинення є логічною крапкою в існуванні трудового договору, яке починається з його укладення, продовжується в його динаміці з можливістю зміни його умов і, відповідно, закінчується з припиненням. У припиненні трудового договору втілюється принцип свободи праці, принцип свободи трудового договору, які, власне, і характеризують волю та волевиявлення людини при реалізації права на працю.

Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана відмічають, що принцип свободи трудового договору проявляється у можливості припинити трудові правовідносини, що виникли в результаті укладення трудового договору [1, с. 156]. Т.В. Руських відмічає дещо обмежену сферу дії цього принципу, акцентуючи увагу на тому, що в силу сутності принципу свободи договору будь-який договір може бути розірвано, якщо він перестав відповідати інтересам сторін, які його уклали [5, с. 152]. Однак, видається, все ж-таки рацію мають наші вітчизняні дослідниці, адже не тільки сторони мають право вирішувати долю трудового договору й останній може припинитися не тільки внаслідок розірвання. За трудовим законодавством такі повноваження в деяких випадках мають і треті особи.

Також до припинення трудового договору можуть приводити не тільки дії, але й події. Тому воля та волевиявлення мають визначальне значення навіть на етапі виникнення моменту, який може призвести до припинення трудового договору, адже вони дозволяють правильно визначити, що буде відбуватися з трудовим договором і як правильно з теоретичної точки зору це явище назвати, а отже, з практичної – правильно його реалізувати.

Такий висновок випливає з теоретичного надбання науки трудового права, в якій категорії волі та волевиявлення було покладено в основу термінологічного розмежування понять, які застосовуються для визначення закінчення трудового договору та відносин, які з нього витікають. Так, у трудовому праві цей випадок характеризують три поняття: припинення, розірвання та звільнення.

С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко визначають припинення трудового договору як закінчення дії трудових правовідносин працівника із роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю. Розірванням трудового договору вони вважають припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням (чи роботодавця, чи працівника, чи осіб, які не є стороною трудового договору). Термін «звільнення» вживається щодо працівника і за змістом є синонімом терміна «припинення трудового договору» [3, с. 364].

Як відмічає В.О. Процевський, припинення трудового договору є найширшим поняттям, що охоплює всі випадки закінчення трудового договору (за угодою сторін, вибуття зі складу підприємства у зв'язку зі смертю, закінченням строку трудового договору тощо) Термін «розірвання трудового договору» виражає волю його сторін, тобто ініціативу тієї чи іншої сторони або волю певного органу, який не виступає його стороною (виборний орган первинної профспілкової організації, військкомат тощо). Звільнення з роботи в усіх випадках тотожне терміну припинення трудового договору, і йому притаманна сама процедура технічного оформлення припинення трудових правовідносин [4, с. 108–109].

Аналогічне визначення дають автори київського підручника «Трудове право України: Академічний курс» під ред. Н.М. Хуторян [6, с. 279–280]. Думається, що таке визначен-

ня звільнення є заплутаним. Очевидно, що мова все ж таки повинна йти не про тотожність поняття «звільнення» поняттю «припинення», а про можливість застосування терміна «звільнення» до всіх випадків припинення трудового договору. Видається, саме це автори і мали на увазі.

Тому більш прийнятним є визначення колективу львівських авторів підручника «Трудове право України: Академічний курс» під ред. П.Д. Пилипенка [7, с. 221] і Н.Б. Болотіної [8, с. 281], які термін «звільнення» пов'язують, передусім, з процедурою технічного оформлення вже припинених трудових правовідносин і зазначають, що його застосовують до всіх випадків припинення трудового договору.

На жаль, теоретичні надбання науки трудового права не знайшли повного відображення у проекті ТК України, який не сприйняв таке розмежування та співвідношення понять. У ньому термін «припинення» використано як загальне родове поняття до всіх випадків припинення трудового договору, однак термін «розірвання» застосовується і до випадків припинення за ініціативою однієї зі сторін [9, ст.ст. 95, 99, 104], і за угодою сторін [9, ст. 94].

Видається, що це помилкове бачення цього питання і нехтувати здобутками науки не слід, адже під розірванням у плумачних словниках розуміється дія зі значенням «розірвати» [10]. Тобто, вочевидь, ця дія повинна виходити від когось, і воля іншого суб'єкта при цьому значення не має, чого не можна сказати про угоду сторін, яка є підставою для припинення договору і сутність якої складає взаємна домовленість сторін, тобто їх погоджене волевиявлення. Тому ця помилка у проекті ТК України має бути ліквідована і в жодному разі не повинна потрапити до майбутнього Трудового кодексу.

Щодо терміна «звільнення», то у проекті ТК України ним також, як і в сучасній теорії трудового права, характеризують технічні нюанси проведення припинення трудового договору [9, ст.ст. 96, 100].

Воля та волевиявлення є визначальними критеріями, за якими можна класифікувати підстави припинення трудового договору на припинення трудового договору за угодою сторін, розірвання трудового договору за ініціативою працівника, розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця, розірвання трудового договору за ініціативою третіх осіб та припинення трудового договору внаслідок подій [12, с. 128; 1, с. 159]. Такий висновок ученим дозволяє зробити ст. 36 чинного КЗпП України [11, ст. 92]. Позитивним моментом є те, що й у проекті ТК України рецепційовано таку класифікацію [9, ст. 92].

Важливо відмітити, що в чинному КЗпП України прямо не встановлено загальних правил, що визначають правові можливості сторін трудового договору при його припиненні, а отже, і характеризують загальний простір свободи їхньої волі. У проекті ТК України ця прогалина ліквідована і є ст. 91 під назвою «Умови припинення трудових відносин», яка визначає: «Трудові відносини можуть бути припинені тільки на підставах, у порядку і на умовах, визначених цим Кодексом та законами. Трудовий договір може бути розірваний лише за однією з підстав. Працівник не може бути звільнений без поважних причин» [9]. Зміст цієї статті як раз і зібрав воедино вихідні позиції припинення трудового договору, окресливши простір свободи волі його сторін. Саме ці умови є точками, які окреслюють контури простору свободи волі сторін трудового договору при його припиненні.

Російським вченим С.П. Мавріним висловлювалася думка, що «про свободу трудового договору можна і потрібно говорити в загальному плані тільки стосовно стадії його укладення. Що ж стосується розірвання трудового договору, то тут, у силу принципу свободи праці, свободою розірвання трудового договору володіють лише працівники, але ніяк не роботодавці. Інакше кажучи, принцип свободи трудового договору не може бути в повному обсязі і без низки спеціальних застережень застосовано до сфери

трудова і безпосередньо пов'язаних з ними відносин, у сьогоденній Росії цей принцип як принцип свободи договору діє повною мірою у відносинах, регульованих нормами іншої галузі – цивільного права» [2].

Трудове право України має багато подібного з трудовим правом Росії, враховуючи особливості їх спільного формування в межах радянського права. І тому вважаємо, що деякою мірою можна враховувати думку С.П. Мавріна в українському трудовому праві. Однак погодитися із цією думкою повністю не можна, так само як і повністю її заперечити, бо, незважаючи на важливий слушний момент про те, що дійсно окреслює свободу волі сторін при його припиненні, автором допущено суттєву помилку.

Справа в тому, що свобода – це поняття, яке не є тотожним свавіллям. А робити висновок про те, що роботодавці не володіють свободою при розірванні трудового договору, тому що «принцип свободи трудового договору не може бути в повному обсязі і без низки спеціальних застережень застосовано до сфери трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин» невірно. Адже низка умов при реалізації свободи трудового договору не перекреслює взагалі цієї свободи – навпаки, вона дає їй певний вектор прояву, розвитку, спрямований на охорону економічно слабкої іншої сторони трудового договору, і такий прояв свободи – це особливість трудового права, яке є специфічною галуззю, де всі категорії унікальні з огляду на своєрідність галузі. Адже жодна галузь права не зуміла об'єднати в собі такі протилежності, як публічні та приватні інтереси, та ще й таким чином, щоб досягти рухомої їх рівноваги у вигляді балансу інтересів не тільки сторін трудового договору, але й держави та суспільства.

Крім того, позиція щодо того, що свободою розірвання трудового договору володіють лише працівники, з огляду на думку С.П. Мавріна про те, що про свободу не можна вести мову у разі, коли існують її так звані обмеження у вигляді законодавчо встановлених умов при здійсненні розірвання, також не відповідає дійсності і ґрунтується на помилках. Адже і при розірванні трудового договору за ініціативою працівника закон встановлює обов'язкові умови, яких працівник повинен дотриматися, щоб уможливити прояв своєї волі на розірвання трудового договору. Наприклад, такою умовою виступає письмове попередження роботодавця про розірвання за два тижні [11, ч.1 ст. 38] чи неможливість відкликати свою заяву про звільнення у випадку, коли на місце працівника запрошено іншого працівника, якому не може

бути відмовлено в укладенні трудового договору [11, ч. 2 ст. 38] тощо.

До речі, погодитись із тим, що у цивільному праві існує абсолютна свобода договору, також навряд чи можливо. Можливо, що вона такою здається у порівнянні з трудовим правом, але й у нормах цивільного права є умови, які впливають на ступінь свободи сторін договору. Так, Д. Євдокимов справедливо відзначає, що «свобода договору могла б стати абсолютною лише за умови, що усі акти цивільного законодавства склалися б виключно з диспозитивних і факультативних норм, що є об'єктивно неможливим на сучасному етапі суспільного розвитку. Саме тому цивільне законодавство окреслює її межі, які за своєю природою є виключеннями із загального принципу свободи договору. Як правило, такі обмеження встановлюються в інтересах суспільства, економічно слабшої сторони договору або кредитора» [13]. Відповідно, обмеженням свободи укладення договору є покладення на певну особу обов'язку укласти його у встановлених законом випадках. Таким чином, робиться виняток із принципу недопустимості примусу до укладення договору не інакше як у судовому порядку. Прикладами обов'язкових договорів можна вважати публічний договір, основний договір, укладений на виконання попереднього, договір з особою, що виграла торги, договори поставки чи підряду для державних потреб, соціальної оренди житлових приміщень, банківського рахунку, договір, заснований на державному замовленні [13]. Отже, і в цивільному праві свобода договору не є абсолютною.

Тому саме призначення трудового права обумовлює наявність свободи договору, свободи волі обох сторін трудового договору, але не безмежні, які можуть перейти у свавілля, а такі, які відповідають охороні та захисту публічно-приватних інтересів та балансу між ними.

Таким чином, характеризуючи свободу волі сторін трудового договору при його припиненні, слід визнати, що вона має важливе значення у розмежуванні випадків закінчення трудового договору і відносин, які з нього витікають. Також можна констатувати, що сторони є свободними у прояві своєї волі на припинення трудового договору у випадках, визначених законодавством. Однак у своїх взаємодіях припинення трудового договору вони повинні дотримуватися умов, встановлених законом, щоб не порушити право іншої сторони і забезпечити баланс інтересів обох сторін трудового договору.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Баранюк Ю.В. / Трудові відносини і трудовий договір. Баранюк Ю.В., Дріжчана С.В. / Кодифікація трудового законодавства України/Хуторян Н.М., Лаврів О.Я., Вишновецька С.В. та ін.; За ред. Н.М. Хуторян, М.І.Іншина, С.М.Прилипка, О.М.Ярошенка. – Х.: Вид-о «ФІНН», 2009. – с. 145–184.
2. Маврин С.П. Коллизии интересов работодателя и работника [Електронний ресурс]. – Режим доступу : /http://www.yurhelp.ru/news186.html.
3. Прилипка С.М. Трудове право України: Підручник. – 3-тє вид., переробл. і доп. / С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2010. – 752 с.
4. Процевський В.О. Трудове право України. Навчальний посібник / В.О. Процевський. – Х.: ХНПУ ім.Г.С.Сковороди, 2006. – 264 с.
5. Русских Т.В. Свобода сторон трудового договора при его заключении, изменении, расторжении и пределы её ограничения : дис ... канд. юр. наук: 12.00.05 / Русских Татьяна Владимировна. – Ижевск: Удмуртский государственный университет.-203 с.
6. Бабаскін А. Ю. Трудове право України : Академ. курс: Підруч. / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана, І. В. Зуб, Д. О. Карпенко; За заг.ред.Н.М.Хуторян. – Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького НАН України. – К. : А.С.К., 2004. – 607 с. – (Економіка. Фінанси. Право). – укр.
7. Пилипенко П.Д. Трудове право України: Академічний курс [Текст] : Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. – 2-е вид., перероб. і доп. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.
8. Болотіна Н. Б. Трудове право України : Підруч. / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2003. – 725 с. – (Вища освіта ХХІ ст.). – укр.
9. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]: Законопроект 2902 від 22.04.2013. Доопрацьований 27.08.2013. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webzproc4\_1?pf3511=46746.
10. Сучасний тлумачний словник української мови: 65 000 слів / за заг. ред. В.В. Дубічинського. – Х.: ВД «ШКОЛА», 2006. – 1008 с.
11. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5.
12. Єрмоменко В.В. Підстави виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: Тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції, (Харків, 22–23 квітня 2009р.) / за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, 2009. – С.124-128.
13. Євдокимов Д. Свобода договору та її обмеження в цивільному праві України [Електронний ресурс] // Юридичний журнал. – 2008. – № 5. – Режим доступу: http://www.justinian.com.ua/article.php?id=2931.