



zvit-zaprovadgeennya-institutu-konstitutsiynoyi-skargi-v-ukrayini.

4. Контрольный список вопросов для оценки соблюдения верховенства права, подготовленный Комиссией Совета Европы за демократию через право (Венецианской комиссии) о верховенстве права (2016). URL : [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD\(2016\)007-rus](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD(2016)007-rus).

5. Лученко Д. В. Институт оспаривания в административном праве : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.07. Харьков, 2018. 446 с.

6. Лученко Д.В. Механизм оспаривания в административном праве: теоретичні й прикладні аспекти : монографія. Харків : Право, 2017.

7. Петришин О.В., Барабаш Ю.Г., Сербогіна С.Г., Бодрова І.І. Проблеми та перспективи запровадження індивідуальної конституційної скарги в Україні : монографія. Київ : Атіка-Н, 2010. 108 с.

8. Проблеми теорії права і конституціоналізму у працях М.В. Цвіка / Упоряд. О.В. Петришин та інші. Харків : Право, 2010. 262 с.

9. Теорія держави і права : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / за ред. О.В. Петришина. Харків : Право, 2015. 368 с.

10. Шевчук С. Значення загально-правового принципу пропорційності для визначення конституційності законодавчих обмежень щодо реалізації конституційних прав і свобод (зарубіжний досвід). Вісник Академії правових наук України. 2000. № 1(20). С. 69–76.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Лученко Марина Михайловна – соискатель кафедры административного и хозяйственного права Запорожского национального университета

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Luchenko Marina Mikhaylovna – Applicant at the Department of Administrative and Economic Law of Zaporizhzhya National University

УДК 349.2

ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ В ПРОЕКТЕ ТРУДОВОГО КОДЕКСА УКРАИНЫ

Владислав ВОЛЫНЕЦ,

доктор юридических наук,

профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Киевского национального университета имени Тараса Шевченко

АННОТАЦИЯ

В статье анализируются нормы проекта ТК Украины в последней редакции от 2017 года о приостановлении действия трудового договора. Указана недостаточность правового регулирования такого приостановления, поскольку значительная часть вопросов осталась неурегулированной, что на практике приведет к нарушениям трудовых прав работников. Приводя в пример опыт Молдовы в данном направлении, сформулирован ряд предложений по усовершенствованию положений проекта ТК Украины

Ключевые слова: приостановление правоотношений, реформа законодательства, трудовой договор, трудовые правоотношения, работник.

DEPLOYMENT OF LABOR LAW IN THE PROJECT OF THE LABOR CODE OF UKRAINE

Vladislav VOLYNETS,

Doctor of Law, Professor of the Department of Labor Law and Social Security Law of Kyiv National Taras Shevchenko University

SUMMARY

The article analyzes the norms of draft Labour Code of Ukraine in the latest edition of 2017 on the labour contract suspension. It was pointed out that there is lack of legal regulation of such a suspension, as the large part of questions remained unadjusted, which would lead to the employees' labour rights invasion on practice. Citing as an example the experience of Moldova in this direction, the range of proposals according the draft Labour Code of Ukraine regulations improvement has been formulated.

Key words: legal relationship suspension, review of legislation, labour contract, labour legal relationship, employee

Постановка проблемы. Закономерным следствием социально-экономических, политических и культурных кризисных явлений в современной Украине можно считать возникновение двух групп равносложных и социально значимых проблем: падение производства, уменьшающее ВВП, и связанные с этим негативные экономические явления, в частности инфляция национальной валюты; снижение социальной безопасности, то есть угроза массовой безработицы, падение уровня жизни, обнищание и люмпенизация населения, что совокупно представляет собой серьезную угрозу для стабильного существования общества, криминализируя его и усугубляя кризисные явления, в том числе на рынке труда [1, с. 37–41, 45]. Трудовое право вполне способно внести свой вклад в дело

решения указанных задач, с одной стороны, по подъёму производства и, следовательно, облегчению финансовой нагрузки на работодателей, а с другой стороны – по предотвращению массовой безработицы и дальнейшего обнищания населения. Для этого необходимо создание таких правовых механизмов, которые предотвращали бы или смягчали негативные последствия кризиса, прежде всего потерю работы и заработка [2, с. 56, 57]. Таким инструментом, безусловно, можно назвать приостановление трудовых правоотношений.

Однако до сегодняшнего дня в действующем трудовом законодательстве Украины остаётся неурегулированным вопрос приостановления трудового договора, несмотря на то, что в практической действительности, а особенно



в период особых кризисных процессов, происходящих на рынке труда, работодатели очень часто прибегают к фактическому «приостановлению» трудового договора, прежде всего в виде неоплачиваемого отпуска на неопределённый срок. Вне сомнения, использование работодателями фактического «приостановления» трудового договора по собственному усмотрению обусловливает серьёзное нарушение трудовых прав и интересов работников. С целью решения данной проблемы в проекте Трудового кодекса Украины [3] была предпринята попытка урегулировать вопрос приостановления трудовых правоотношений. При этом достаточность соответствующих проектных норм целесообразно выяснить, анализируя их в свете норм ТК Республики Молдова [4], т. е. такого же, как и Украина, постсоветского государства, которое, в отличие от нашего государства, уже обладает длительным опытом законодательного регулирования исследуемой проблемы.

Анализ последних исследований. Приостановлению трудовых правоотношений очень много внимания уделялось зарубежными учеными (в частности, российскими учеными, в связи с тем, что в трудовом законодательстве РФ такая форма трудовых отношений уже некоторое время предусмотрена): А.М. Агузаров, Л.Ю. Бугров, М.А. Вишнякова, В.Г. Глебов, М.А. Драчук, Ю.В. Зайцев, Т.А. Избиенкова, М.В. Козина, О.С. Леонов, А.Нуртдинова, А.Г.Папулов, Э.И.Хакимов, А.А. Целищев и др. В украинской науке данный вопрос поднимался в работах Я.В. Симутиной. Однако комплексных исследований в данном направлении пока не проводилось. Тем более, поднятый вопрос не исследовался в контексте реформы трудового законодательства в Украине, принимая во внимание проект украинского кодифицированного законодательного акта о труде в актуальной редакции, а также опыт правового регулирования соответствующего вопроса трудовым законодательством Молдовы.

Таким образом, целью статьи является анализ норм проекта Трудового кодекса Украины о регулировании приостановления трудовых правоотношений на предмет их достаточности, соответствия требованиям времени,

принципам рынка, а также обеспечения прав работников.

Изложение основного материала.

Не вызывает сомнений тот факт, что важнейшей составляющей трудовых правоотношений является обязанность одной стороны (работодателя) обеспечить другую сторону (работника) работой, а также оплатить эту работу в соответствии с её объёмом, качеством и заявленной квалификацией. В специальной литературе обращается внимание на то, что благодаря именно этим составляющим и заключаются трудовые договоры, без них соответствующие отношения лишены смысла. Вместе с тем трудовой договор представляет собой соглашение между работником и работодателем, заключаемое, они согласуются следовать трудовому законодательству, условиям индивидуального трудового и коллективного договора. Соответственно, заключение трудового договора – это основание для распространения на работника общего и специального трудового законодательства, а также возникновения других правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми. При этом, как отмечают учёные, в отечественной системе права традиционно трудовой договор рассматривался в трёх стадиях (процедурах) его правового регулирования: заключения, изменения и прекращения. Однако в большинстве правовых систем существует законодательное закрепление ещё одного правового явления – приостановления действия трудового договора [5, с. 319; 6, с. 146]. Согласимся в этом аспекте с тем, что гипотетически можно приостановить любую деятельность, включая и юридическую, в любой момент времени по разнообразным основаниям. Однако, как подмечает Э.И. Хакимов, накопленный в рамках юридической практики опыт свидетельствует о том, что отдельные виды действий и деятельности могут быть только прекращены, другие – как прекращены, так и приостановлены, третьи – отложены или прерваны на короткий промежуток времени, а некоторые действия, акты требуют исключительно отмены. При этом приостановление трудовых правоотношений в множестве средств правового реагирования (на те или иные барьеры в работе механизма действия права)

выполняет особую функцию защитного характера, позволяя сэкономить правовые ресурсы, минимизировать риски дальнейшего ухудшения ситуации и увеличения количества или качества негативных последствий нарушения права [7, с. 49].

Принимая во внимание важность правового регулирования вопроса приостановления трудовых правоотношений, авторами проекта ТК Украины предусматривается отдельная глава «Приостановление трудовых отношений. Отстранение от работы». В ст. 69 указанного законопроекта определяется, что под понятием «приостановление трудовых отношений» следует понимать временное освобождение работодателя от обязанности обеспечивать работника работой и временное освобождение работника от обязанности выполнять работу по заключённому трудовому договору. При этом предлагается учитывать следующее: 1) приостановление действия трудового договора не влечёт за собой прекращения трудовых отношений; 2) на весь период приостановления действия трудового договора права и обязанности сторон, кроме указанных выше, продолжают действовать, если иное не предусмотрено трудовым законодательством, коллективным или трудовым договором; 3) за работником на всё время приостановления действия трудового договора сохраняется (полностью или частично) заработная плата или же выплачивается компенсация в порядке и случаях, установленных проектом ТК Украины, законом, коллективным или трудовым договором.

Следовательно, следует согласиться с тем, что по смыслу проекта Трудового кодекса Украины приостановление трудового договора характеризуется тем, что трудовые обязанности работником не выполняются, в то же время трудовые правоотношения не прекращаются, трудовой договор не расторгается, а лишь приостанавливает своё действие в части отдельных прав и обязанностей его сторон [8, с. 111–112]. Помимо этого, важно обратить внимание на то, что указанным законопроектом также определяются фиксированные и нефиксированные сроки приостановления действия трудового договора. Примером фиксированного срока приостановления



действия трудового договора можно считать случай приостановления трудовых отношений вследствие отсутствия работника на работе и информации о причинах такого отсутствия (правоотношения приостанавливаются на срок до двух месяцев). Нефиксированные сроки напрямую зависят от срока продолжительности действий и событий, являющихся основанием для приостановления трудовых правоотношений. К примеру, в случае исполнения работником государственных или общественных обязанностей срок действия договора приостанавливается на все время выполнения работником соответствующих обязанностей (по аналогичному методу определяются сроки приостановления действия трудового договора также в случаях: поиска работником другой работы по договорённости с работодателем; применения к работнику меры пресечения, исключающей возможность выполнения им работы; отстранения работника от работы; обучения работника по направлению работодателя; законной забастовки, если работник участвует в такой забастовке, в порядке, предусмотренном законом; призыва работника на военную службу и т.п.).

Несмотря на то, что обозначенную новацию проекта Трудового кодекса Украины можно считать действительно прогрессивной, правовое регулирование приостановления трудовых правоотношений по законопроекту является очевидно недостаточным. Данная позиция аргументируется наличием следующих проблем:

1. Причины приостановления трудовых правоотношений обусловлены действиями и интересами работника, несмотря на тот факт, что в приостановлении действия трудового договора могут быть заинтересованы и работодатели по ряду объективных причин. Явным упущением проекта ТК Украины можно считать то, что предусмотренный перечень случаев, которые обуславливают приостановление трудового договора, не учитывают возможность соответствующего приостановления по причинам: технологического (реконструкция производства; внедрение новых технологий на предприятии и т.д.) и технического (осуществление ремонта оборудования, а также замена или же модернизация оборудования

на предприятии) характера; организационного характера (реорганизация структурных подразделений предприятия; слияние и поглощение предприятия и т.д.); экономического характера (негативное влияние кризисных явлений, непосредственно касающихся предприятия; экономически тяжёлое материальное положение предприятия, которое возможно исправить в том числе путём приостановления трудовых правоотношений, например, сроком до двух месяцев; критическое снижения уровня спроса на услуги и/или продукцию и т.д.).

Для сравнения можно рассмотреть, в частности, аналогичные положения Трудового кодекса Молдовы, в ст. 80 которого регулируется вопрос технического простоя предприятия (т.е. временной невозможности продолжения предприятия или его структурным подразделением производственной деятельности по объективным экономическим причинам). Данной нормой молдавским законодателем предусматривается, что во время технического простоя (продолжительность этого простоя не может превышать шести месяцев в течение календарного года) работники находятся в распоряжении работодателя, с тем чтобы он имел возможность в любое время распорядиться о возобновлении деятельности. При этом на период технического простоя работники получают пособие в размере не менее 75% основной заработной платы, за исключением некоторых случаев, предусмотренных Кодексом. Также указанной нормой ТК Молдовы закрепляется правило, в соответствии с которым порядок выполнения работниками обязанности находится в распоряжении работодателя, а также конкретный размер получаемого ими пособия в период технического простоя устанавливаются приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя, коллективным трудовым договором и коллективными соглашениями.

Полагаем, что изложенная логика урегулирования обозначенного вопроса может быть применима и в проекте ТК Украины в части норм о приостановлении трудовых правоотношений по причинам экономического, технического, технологического и организационного характера.

2. Проектом ТК Украины не в достаточной мере урегулирована возможность приостановления трудовых правоотношений по договорённости сторон этих отношений, а также по инициативе одной из сторон этих отношений. Принимая во внимание ст.ст. 77 и 78 ТК Молдовы, можно посчитать серьёзным упущением проекта ТК Украины отсутствие следующих статей:

1) «Приостановление действия индивидуального трудового договора по соглашению сторон», в которой должно закрепляться правило о возможности приостановления трудовых правоотношений по соглашению сторон. Такое соглашение обязательно должно заключаться в письменной форме за 30 дней до приостановления соответствующих правоотношений. Принимая во внимание опыт правового регулирования данного вопроса в Молдове, предположим, что по соглашению сторон трудовые правоотношения можно приостановить по следующим причинам: предоставление отпуска без сохранения заработной платы на срок более 30 календарных дней; прохождение курса профессиональной подготовки или стажировки с отрывом от работы на срок более 60 календарных дней; технический простой; уход за больным ребёнком в возрасте до десяти лет; уход за ребёнком с ограниченными возможностями; откомандирование; по иным причинам, предусмотренным законами Украины;

2) «Приостановление действия индивидуального трудового договора по инициативе одной из сторон», которая закрепляла бы список случаев, когда работник или же работодатель полномочны инициировать приостановление действия трудового договора. В частности, целесообразно закрепить, что работодатель может приостановить трудовые правоотношения в случаях: служебного расследования, проводимого в соответствии с требованиями ТК Украины (на время служебного расследования); откомандирования (на соответствующий срок). В то же время работник (как это уже предусмотрено в проекте ТК Украины) должен иметь право инициировать приостановление трудовых правоотношений в следующих случаях: отпуск по уходу за ребёнком в возрасте до шести лет; отпуск



по уходу за больным членом семьи продолжительностью до одного года согласно медицинскому заключению; прохождение курса профессиональной подготовки вне предприятия; занятие выборной должности в органе публичной власти, профессионального союза или патроната; невыплата или частичная выплата, не менее двух месяцев подряд, заработной платы или других обязательных платежей; неудовлетворительные условия охраны здоровья и безопасности труда; по иным причинам, предусмотренным ТК Украины.

Ко всему прочему, не вызывает сомнений целесообразность закрепления в проекте Кодекса отдельной нормы о приостановлении действия индивидуального трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, к которым следует отнести: отпуск по беременности и родам; болезнь или травма; карантин; призыв на срочную военную, сокращённую военную или гражданскую службу; форс-мажорные обстоятельства, подтверждённые в установленном порядке, не влекущие прекращения трудовых отношений; направление в судебную инстанцию уголовного дела о совершении работником уголовного правонарушения, несовместимого с выполняемой работой, – до вступления в законную силу судебного решения; установление медицинским заключением противопоказаний, исключающих возможность выполнения работы, указанной в индивидуальном трудовом договоре; требование контрольных или правоохранительных органов в соответствии с действующим законодательством; установление на определённый срок степени ограничения возможностей вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания т.д.

3. Отсутствие нормы о порядке оформления приостановления действия трудовых правоотношений. Ни в проекте ТК Украины, ни в действующем ТК Молдовы не предусматривается порядок осуществления приостановления действия трудового договора, что обуславливает разрозненность соответствующей практики. К тому же, важно обратить внимание на то, что важнейшим элементом приостановления трудовых правоотношений является приостановление

исполнения работником собственной трудовой функции (т. е. работы по определённой должности согласно штатному расписанию; профессии, специальности, с указанием квалификации; конкретного вида порученной работнику работы [9, с. 63]), но только непосредственно к этому само приостановление не следует сводить: приостановление иных прав и обязанностей работника и работодателя должно определяться ситуационно в зависимости от вида приостановления трудового договора. Соответственно, в проекте ТК Украины должна быть закреплена возможность разных приостановлений трудового договора, включая случай с особым соглашением сторон трудового договора о том, что при наличии обстоятельств, препятствующих нормальному осуществлению имеющихся индивидуальных трудовых отношений, трудовой договор временно приостанавливается, например, путём предоставления работнику отпуска без сохранения заработной платы. При этом продолжительность отпуска должна определяться соглашением сторон. В частности, А.Г. Папулов справедливо полагает, что документальное оформление предлагаемого варианта приостановления трудового договора должно заключаться в следующем:

1) работник и работодатель при возникновении вне зависимости от воли сторон обстоятельств, препятствующих продолжению индивидуальных трудовых отношений, заключают письменное соглашение о приостановлении трудового договора, в котором должны оговариваться: период приостановления работником трудовой функции, а также иные условия относительно приостановления осуществления работником и работодателем других прав и обязанностей. Однако, считаем, что срок приостановления не должен превышать общего периода существования причины приостановления, т. е. этот срок не может длиться дольше существования обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений;

2) на основании соглашения работодатель издаёт приказ (распоряжение) об указанном приостановлении трудовых правоотношений, но не позже трёх рабочих дней после заключения соглашения. В случае если при возник-

ших вне зависимости от воли сторон обстоятельствах, препятствующих продолжению индивидуальных трудовых отношений, работник и работодатель в течение трёх месяцев не заключили такого соглашения, трудовой договор прекращается [10, с. 220].

Выводы. Подытоживая все вышеизложенное, закрепление в проекте Трудового кодекса Украины нормы о возможности приостановления действия трудового договора представляется позитивной новацией, которая будет способна в необходимой мере защитить права работников и работодателей в кризисные моменты течения правовых отношений. Вместе с тем, учитывая опыт правового регулирования приостановления трудовых отношений в ином постсоветском государстве – Республике Молдова, следует признать, что проектные нормы о приостановлении трудовых правоотношений в Украине являются недостаточными и, соответственно, требуют серьёзной доработки. Прежде всего, следует уточнить список обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений и являющихся объективными обстоятельствами, требующими приостановления соответствующих отношений. К тому же, важным будет также закрепить в проекте Кодекса виды приостановления трудовых правоотношений, порядок приостановления действия трудового договора, а также реализации возможности продления срока приостановления действия этого договора.

Список использованной литературы:

1. Гладкий В.В. Бедность, нищета и криминализация общества. *Актуальные научные исследования в современном мире*. Переяслав-Хмельницкий. 2017. Вып. 6(26). Ч. 6. С. 35–55.
2. Чиканова Л., Нуртдинова А. Соблюдение трудовых прав работников в условиях экономического кризиса. *Хозяйство и право*. Москва. 2010. № 5. С. 56–71.
3. Трудовой кодекс України : Проект Закону України від 26.12.2014 р. № 1658 (текст законопроекту до другого читання 24.07.2017). URL : <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221>