

ШИШЛЮК В. Р.

Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення

СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ «АНУЛЮВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ» ТА «ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН» В ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Поряд з поняттями «припинення трудових відносин» і «розірвання трудового договору» у проекті Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р. (далі — проект ТК України) [1] законодавець передбачив додатковий термін — «анулювання трудового договору» (ст. 50 проекту ТК України).

Відповідно до ч. 2 ст. 50 проекту ТК України, в якій закріплено обов'язок працівника стати до роботи, якщо в день, що визначається відповідно до частини першої цієї статті, працівник без поважної причини не став до роботи, роботодавець має право відмовити працівникові в наданні роботи. У такому разі вважається, що трудові відносини не виникли, нормативний акт роботодавця, письмовий трудовий договір підлягають анулюванню і на працівника покладається обов'язок повернути роботодавцеві отримані гарантійні та компенсаційні виплати.

Анулювання трудового договору є новелою у вітчизняному трудовому праві та своє нормативне відображення в ст. 50 проекту ТК України № 1658 від 27.12.2014 р. знайшло вперше.

Незважаючи на нормативне закріплення у проекті ТК України можливості анулювання трудового договору, серед вчених немає досі одностайності щодо питання чи слід відносити анулювання трудового договору до одного із різновидів його припинення.

О. К. Безина, аналізуючи судову практику, виділяла неврегульовані законом наслідки трудового договору, який не спричинив реалізацію трудових відносин. Науковець досліджувала випадки, коли роботодавці звільняли працівника або за прогул, або у зв'язку з тим, що працівник не приступив до роботи.

Згідно з позицією вченої, підстави розірвання нереалізованого трудового договору і трудового договору, реалізація якого вже настала, не повинні збігатись. Отже, мається на увазі розірвання трудового договору у зв'язку з відмовою його реалізовувати [2, с. 9–19].

Іншої думки дотримується Я. В. Сімутіна, яка зазначає, що анулювання трудового договору некоректно відносити до різновиду його припинення, адже припинення трудового договору тягне припинення трудового правовідношення, яке у даному випадку так і не виникло, а застосування до працівника дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення за прогул у такій ситуації взагалі буде неправомірним [3, с. 287].

Аналіз змісту ст. 50 проекту ТК України не дає достатніх підстав для визначення поняття «анулювання трудового договору», та зумовлює чимало розбіжностей та дискусійних питань щодо порядку практичного застосування зазначеної норми. Зокрема, виникає питання про те, яким чином слід оформлювати анулювання трудового договору та які дії повинен вчинити роботодавець: скасувати наказ (розпорядження), яким працівник прийнятий на роботу, або видати наказ (розпорядження) про припинення з ним трудового договору.

За своєю суттю, анулювання трудового договору — це визнання його неіснуючим в зв'язку з тим, що працівник відмовився від виконання прийнятих на себе зобов'язань в порядку і на умовах, передбачених ст. 50 проекту ТК України.

Анулювання (визнання неіснуючим) трудового договору, який набрав чинності, у зв'язку з тим, що працівник без поважних причин не приступив до виконання трудових обов'язків у встановлений законом або трудовим договором строк, тягне за собою визнання неіснуючими і трудових відносин, зумовлених укладенням трудового договору.

Відповідно до п. 2 ч. 1 ст. 33 проекту ТК України обов'язковими умовами трудового договору є час початку дії трудового договору, а у разі укладення трудового договору на визначений строк також тривалість цього строку та підстави для укладення строкового трудового договору відповідно до цього Кодексу.

Разом з тим, в проекті ТК України відсутня норма, яка визначає момент з якого укладений трудовий договір вступає в силу. На нашу думку, трудовий договір вступає в силу з дня його підписання працівником і роботодавцем, якщо інше не встановлено спеціальними законами, іншими нормативно-правовими актами або трудовим договором.

Розглядаючи питання про співвідношення понять «анулювання» та «припинення» трудового договору, вважаємо не доцільним відносити анулювання трудового договору до різновиду його припинення. Припинення трудового договору тягне за собою припинення трудових відносин, які, як видно з наведеного вище прикладу, так і не виникли.

На нашу думку, в даному випадку роботодавцю слід використовувати своє право анулювати трудовий договір шляхом скасування наказу (розпорядження) про прийом працівника на роботу в зв'язку з анулюванням з ним трудового договору на підставі ст. 50 проекту ТК України.

Припинення трудового договору в даній ситуації є неправомірним, оскільки відповідні підстави в трудовому законодавстві відсутні.

Отже, в даному випадку міститься пряма вказівка в законі на той факт, що трудові відносини вважаються такими, що не виникли, тому анулювання трудового договору не може вважатись різновидом його припинення. До того ж, статтею 80 проекту ТК України встановлено, що трудові відносини можуть бути припинені тільки на підставах, у порядку і на умовах, визначених цим Кодексом та законами. Проте, в

статті 81 зазначеного проекту, в якій встановлені підстави припинення трудових відносин, відсутня така підстава припинення трудових відносин, як анулювання трудового договору.

За змістом ст. 50 проекту ТК України визнання трудового договору анульованим здійснюється роботодавцем в односторонньому порядку. На нашу думку, необхідно також встановити триваліший термін після закінчення якого роботодавець може реалізувати своє права на анулювання трудового договору, наприклад, один тиждень, оскільки невихід працівника на роботу, може бути викликаний поважними причинами про які працівник не міг своєчасно повідомити роботодавця. Встановлення такого строку дозволить посилити гарантії прав працівників при прийомі на роботу.

Список використаних джерел

1. Проект Трудового кодексу України від 1658 від 27.12.2014 р. [Електронний ресурс] / Режим доступу до ресурсу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
2. Безина А. К. Вопросы теории трудового права и судебная практика. – Казань: КГУ, 1976. – С. 9– 19.
3. Сімутіна Я. В. Анулювання трудового договору: питання теорії та практики / Я. В. Сімутіна // Правова держава: щорічник наукових праць. – 2010. – Вип. 21. – С. 284– 289.