

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.5-2.12>

КОМАРНИЦЬКА М.В.

**ОСОБЛИВОСТІ МЕХАНІЗМУ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

У статті проаналізовано зміст структури механізму правового забезпечення припинення трудових відносин, визначено низку його обов'язкових елементів, які становлять його основу. Наголошено, що під час припинення трудового договору норми трудового права як елемент правового забезпечення припинення трудових відносин здійснюють захист свободи праці та заборону примусової праці. Разом із тим, незважаючи на певну асиметрію у рівні захисту прав, убачається також наявність захисту і роботодавця. Доведено, що механізм правового регулювання має ієрархічно побудовану структуру, яка містить взаємопов'язані елементи, котрі взаємодіють та доповнюють один одного. Одним з елементів механізму правового регулювання є механізм правового регулювання трудових правовідносин, основна мета якого – правовий вплив на суспільні відносини, які виникають у процесі трудової діяльності. З'ясовано, що важливою різницею між актами тлумачення та актами застосування правових норм як елементів механізму правового забезпечення припинення трудових відносин є те, що перші не створюють жодних правил поведінки для осіб, а лише роз'яснюють їх. Визначено необхідність виокремлення та дослідження елементів механізму припинення трудових відносин із метою більш глибокого аналізу його на предмет наявності особливостей. Зокрема, виокремлено та досліджено сутність таких обов'язкових елементів механізму правового забезпечення припинення трудових відносин, як правовідносини у сфері припинення трудових відносин, норми права, що регулюють припинення трудових правовідносин, юридичні факти, що створюють права та обов'язки в межах припинення трудових правовідносин, акти реалізації норм, що регулюють припинення трудових правовідносин, акти тлумачення норм щодо припинення трудових правовідносин. Зроблено висновок, що серед особливостей механізму правового забезпечення припинення трудових відносин наявний асиметричний характер установлених правовими нормами прав та обов'язків, припиняючий характер юридичних фактів, протекційний характер правових норм. Водночас, зважаючи на відсутність комплексних досліджень вищезгаданого механізму в цілому та його особливостей зокрема, вважаємо, що він потребує подальших наукових досліджень.

Ключові слова: механізм правового забезпечення, припинення трудових відносин, елементи механізму правового забезпечення, особливості механізму правового забезпечення припинення трудових відносин.

The article analyzes the content of the structure of the mechanism of legal support for termination of labor relations, identifies a number of its mandatory elements that form its basis. It is emphasized that during the termination of the employment contract, the norms of labor law, as an element of legal support for the termination of employment, protect the freedom of labor and the prohibition of forced labor. At the same time, despite a certain asymmetry in the level of protection of rights, the presence of protection and the employer is also seen. It is proved that the mechanism of legal regulation has a hierarchically structured structure, which contains interconnected elements that interact and complement each other. One of the elements of the mechanism of legal regulation is the mechanism of legal regulation of labor relations, the main purpose of which is the

legal impact on social relations that arise in the process of labor activity. It was found that an important difference between acts of interpretation and acts of application of legal norms as elements of the mechanism of legal support for termination of employment is that the former do not create any rules of conduct for individuals, but only explain them. The necessity of isolation and research of elements of the mechanism of termination of labor relations for the purpose of its deeper analysis for presence of features is defined. In particular, the essence of such obligatory elements of the mechanism of legal support of termination of labor relations as legal relations in the field of termination of labor relations, norms of law regulating termination of labor relations, legal facts creating rights and obligations within termination of labor relations are singled out and investigated, acts of implementation of norms governing termination of employment, acts of interpretation of norms on termination of employment. It is concluded that among the features of the mechanism of legal support for termination of employment there is an asymmetric nature of the rights and obligations established by legal norms, the termination of legal facts, the protective nature of legal norms. At the same time, given the lack of comprehensive research on the above mechanism in general, and its features in particular, we believe that it needs further research.

Key words: *mechanism of legal support, termination of labor relations, elements of mechanism of legal support, features of mechanism of legal support of termination of labor relations.*

Вступ. Сучасний розвиток суспільства та ринкової економіки спричиняє значні зміни у соціально-трудовій сфері. Стрімко розвиваються глобальні тенденції: інтелектуалізація, глобалізація, інформатизація, інноваційність у підходах до виробництва та праці. Зазначені трансформації супроводжуються як зміною вимог до якості людських ресурсів, так і якісною зміною правовідносин у трудовій сфері, удосконаленням правових механізмів захисту прав та інтересів учасників трудових відносин, що безпосередньо впливає на конкурентоспроможність країни в глобальному вимірі.

Питання припинення трудових відносин є надзвичайно важливим у сфері трудового права, оскільки, з одного боку, у разі звільнення за ініціативою працівника дає змогу захистити його право на свободу праці та заборону примусової праці, іншого – у разі звільнення з ініціативи роботодавця захищає працівника від можливих свавільних дій.

Роль припинення трудових відносин є досить значною, що вказує на необхідність ґрунтовного дослідження механізму правового забезпечення відповідного процесу, який безпосередньо впливає на рівень такого забезпечення. Зокрема, аналіз особливостей такого механізму дасть змогу найбільш ґрунтовно його дослідити, виокремити серед інших механізмів у цілях найбільш належного його правового регламентування. Водночас відповідний аналіз можливий у разі дослідження структури механізмів правового забезпечення, які, по суті, є подібними складовими частинами різних механізмів, та віднайдення особливостей саме структурних елементів механізму правового забезпечення припинення трудових відносин.

Особливості механізму правового забезпечення припинення трудових відносин не були об'єктом комплексного наукового дослідження вчених, однак суміжні питання були предметом наукового інтересу таких дослідників, як В.А. Андропова, Н.Б. Болотіна, В.Я. Буряк, Н.В. Веренич, К.Г. Волинка, В.В. Галуцько, Є.О. Голікова, І.П. Голосніченко, О.Д. Гринь, О.В. Данилюк, О.І. Донченко, О.Д. Журавель, Д.В. Журавльов, Ю.Ю. Івчук, С.О. Коросед, С.І. Корсун, Ю.В. Кривицький, Л.М. Кривецька, О.М. Куракін, В.І. Курило, М.В. Лушнікова, Л.В. Могілевський, О.І. Остапенко, П.Д. Пилипенко, Ю.В. Слабунова, Ю.С. Тихонович, В.Н. Хропанюк, В.І. Щербина, Г.І. Чанишева та ін.

Постановка завдання. Метою статті є різнобічний аналіз структури механізму правового забезпечення припинення трудових відносин; формування переліку особливостей механізму правового забезпечення припинення трудових відносин та їх дослідження.

Результати дослідження. Дефініція «особливості» вказує нам на те, що це своєрідність, специфіка чого-небудь [1, с. 779]. Тобто в межах нашого дослідження аналізу підлягатимуть своєрідні риси механізму правового забезпечення припинення трудових відносин. Для виявлення відповідних особливостей доцільно розглянути структурні складники даного поняття, що дасть змогу визначити належні відмінності даного механізму від інших подібних правових категорій у контексті обов'язкових елементів.

Ю.В. Слабунова відзначає, що до елементів механізму правового регулювання належать норми права, акти застосування права та діяльність організацій і посадових осіб щодо втілення їх у життя. Так, на думку деяких учених, представлену структуру механізму можна вважати класичною, оскільки означені елементи утворюють довершену систему правового забезпечення [2, с. 509]. Відповідна класифікація елементів механізму є досить ґрунтовною, оскільки відображає основні елементи механізму правового забезпечення на різних стадіях правовідносин та відповідного впливу механізму на них. Водночас слід зазначити, що розуміння механізму правового забезпечення є досить широким та включає значно більшу кількість елементів, отже, наведену позицію можна вважати базовою.

Так, Ю.В. Кривецький указує, що побудова механізму правового регулювання потребує деталізації та аналізу відповідних складових елементів. Правові засоби як частина механізму правового регулювання складаються з норми права, нормативно-правових актів, юридичних фактів, правовідносин, актів застосування, актів тлумачення [3, с. 75]. Таким чином, можемо спостерігати значне збільшення елементів, які включаються до структури механізму правового забезпечення. Особливу увагу в даному разі необхідно звернути на юридичні факти, оскільки саме з ними можливо пов'язати фактичне виникнення правовідносин, вплив на які здійснюватиметься за допомогою механізму правового забезпечення.

Механізм правового регулювання має ієрархічно побудовану структуру, яка містить взаємопов'язані елементи, котрі взаємодіють та доповнюють один одного. Так, одним з елементів механізму правового регулювання є механізм правового регулювання трудових правовідносин, основна мета якого – правовий вплив на суспільні відносини, які виникають у процесі трудової діяльності [4, с. 131]. Тобто вченою С.О. Голіковою також відзначається необхідність наявності тісного взаємозв'язку між елементами. На нашу думку, саме у ньому полягає можливість ефективного застосування механізму правового забезпечення, у тому числі у сфері припинення трудових правовідносин. Водночас ми не можемо погодитися з тим, що елементом механізму може бути механізм більш конкретизованих правовідносин. Очевидним є їх взаємопов'язаність, оскільки більш загальним механізмом здійснюється також вплив на конкретизовані правовідносини. Однак у даному разі такі два механізми доцільно розглядати як два окремих, оскільки, незважаючи на часткову тотожність елементів, вони мають свої особливості та характерні риси, за якими такі механізми можливо диференціювати.

До системи елементів механізму адміністративно-правового регулювання В.В. Галунько, В.І. Курило, С.О. Короед відносять норми адміністративного права та їх зовнішнє вираження – джерела адміністративного права, принципи адміністративного права, тлумачення норм адміністративного права, адміністративно-правові відносини, адміністративно-правовий статус суб'єктів публічної адміністрації, індивідуальні адміністративні акти суб'єктів публічної адміністрації, форми адміністративної діяльності суб'єктів публічної адміністрації та методи, адміністративно-правові режими, адміністративні процедури, ефективність адміністративно-правового регулювання [5, с. 106]. Так, ученими визначено досить широкий перелік структурних частин механізму правового регулювання, однак ми не бачимо необхідності у його такому широкому тлумаченні, зокрема враховуючи неможливість визначення частини зазначеного переліку як елементів механізму. Розглядаючи ефективність регулювання, наприклад, не можна не звернути увагу, що це є лише оцінкою якості застосування механізму. Оцінка ефективності, безперечно, є важливим складником, який дає змогу корегувати механізм із метою надання йому найбільш належної форми, однак така оцінка не бере безпосередньої участі у застосуванні механізму, що, вочевидь, виключає можливості визнання її структурним елементом механізму.

На противагу зазначеному широкому переліку, О.М. Куракін указує, що окремі фахівці пропонують включати до складу механізму правового регулювання виключно правові норми, юридичні факти, правовідносини, акти реалізації та застосування права [6, с. 47]. Даний перелік цілком відображає основні елементи механізму правового забезпечення, однак ми не підтримуємо визначення даного переліку як виняткового. Як видно, зокрема, з наведених вище позицій, механізм правового забезпечення є досить багатограним поняттям, що включає значну кількість елементів, перелік яких може трансформуватися в процесі існування правовідносин. Ця теза додатково підтверджується О.І. Остапенком, який у своєму дослідженні доходить висновку, що перелік виділених ним елементів механізму адміністративно-правового регулювання не є статичним, а може змінюватися, доповнюватися залежно від напрямів наукових досліджень і проблем, що вирішуються дослідниками [7, с. 148]. Цілком підтримуємо наведений висновок, оскільки

трансформація правовідносин потребує зміни і механізму правового забезпечення для здійснення найбільш належного впливу. Отже, виключати можливість доповнення відповідного переліку іншими елементами ми не вважаємо обґрунтованим.

О.М. Куракін відзначає, що структурні складники кожної системи перебувають у субординації. Отже, під час аналізу механізму правового регулювання завдання полягає у виділенні основних засобів, «вузлових елементів», що дасть змогу визначити його головне функціональне призначення. Останні повинні бути не тільки основними, а й необхідними складниками, тому слід говорити не про елементи, а саме про вузлові компоненти виходячи з їхньої самостійної складної структури. Це дасть змогу не втратити в механізмі правового регулювання тісні системні зв'язки [6, с. 47]. Таким чином, учений також говорить про необхідність визначення саме основних елементів, які він розуміє як «вузлові». Доцільною є теза, що такі елементи повинні відповідати не лише ознакам основних, а й необхідних. Фактично звертається увага на їхній функціональний складник, тобто обов'язковість їх наявності для забезпечення функціонування механізму. Водночас уважаємо, що розуміння основних та необхідних елементів є тотожними, оскільки визначають питання базової структури механізму, яка й забезпечує можливість його належного застосування.

К.Г. Волинка вказує, що до елементів механізму правового забезпечення належать такі: юридичні норми, нормативно-правові акти, акти офіційного тлумачення, юридичні факти, правовідносини, акти правореалізації, правосвідомість і режим законності та правопорядку, який упроваджується внаслідок досягнення цілей правового регулювання. Кожній стадії правового забезпечення відповідають специфічні елементи механізму правового забезпечення, місце яких у механізмі зумовлене їхньою функціональною роллю. Функціонування механізму правового забезпечення відрізняється послідовністю: кожен із його елементів вступає в дію на певній стадії [8, с. 101]. Важливим аспектом даної диференціації є розмежування елементів залежно від стадії застосування механізму. Вважаємо, що відповідна позиція є досить цікавою з наукового погляду, оскільки складники структури механізму правового забезпечення, у тому числі у сфері припинення трудових відносин, застосовуються на різних етапах правовідносин, що дає змогу впливати на них протягом усього часу їх існування з метою найбільш належного забезпечення.

Деякими вченими елементи механізму правового забезпечення розглядаються через призму мети, яка полягає у впорядкуванні й задоволенні потреб та інтересів суб'єктів. Це досягається завдяки юридичним засобам впливу, які мають спільну мету, а саме досягнення результативності та ефективності функціонування та діяльності механізму правового регулювання. Складниками механізму правового регулювання є: 1) норми права, поведінка, що встановлює правила; 2) правовідношення як елемент реального життя права; 3) акти реалізації юридичних прав і обов'язків, тобто фактична поведінка суб'єктів правовідносин [9, с. 245]. Наявність мети застосування механізму правового забезпечення, на нашу думку, є досить важливою, оскільки вона забезпечує тісний взаємозв'язок між елементами, завдяки якому і досягається поставлена мета. Фактично елементи є взаємодоповнюючими категоріями, які у своїй сукупності дають змогу ефективно впливати на суспільні правовідносини.

За відсутності комплексних досліджень елементів механізму правового забезпечення припинення трудових відносин, ураховуючи наведений аналіз та позицію щодо необхідності виокремлення лише основних структурних частин механізму, можемо виділити такі елементи:

- 1) Правовідносини у сфері припинення трудових відносин.
- 2) Норми права, що регулюють припинення трудових правовідносин.
- 3) Юридичні факти, що створюють права та обов'язки в межах припинення трудових правовідносин.
- 4) Акти реалізації норм, що регулюють припинення трудових правовідносин.
- 5) Акти тлумачення норм щодо припинення трудових правовідносин.

Розглядаючи такий елемент механізму правового забезпечення, як правовідносини, слід згадати роботу П.Д. Пилипенко, де відзначено, що трудові правовідносини як урегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору (власне трудові), а також відносини з приводу встановлення умов праці на підприємствах, навчання й перекваліфікації за місцем праці та відносини пов'язані з наглядом і контролем над додержанням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням громадян [10, с. 123]. Ураховуючи наведену позицію, цілком логічним буде висновок, що правовідносинами у сфері припинення трудових відносин є суспільними відносинами, що виникають у результаті припинення трудового договору та підготовчих для цього дій.

Водночас досить цікавою є позиція Н.В. Веренич щодо визначення трудових правовідносин як складного, свідомого, вольового, триваючого, відплатного юридичного зв'язку, що виникає в результаті трудового договору і містить у своєму змісті взаємодію кореспондуючих один одному прав і обов'язків роботодавця і працівника з приводу виконання останнім своєї трудової функції [11, с. 96]. Фактично сутність правовідносин розкривається як взаємозв'язок прав та обов'язків у досліджуваній темі, тобто, розглядаючи правовідносини у сфері припинення трудових правовідносин, доцільним є розуміння даного елемента як взаємозв'язку прав та обов'язків сторін трудових правовідносин під час їх припинення.

Норми права, що є елементом механізму правового забезпечення, Ю.Ю. Івчук визначає як первинний структурний елемент, з якого складаються і підінститути, і інститути, і підгалузі трудового права. Вчена у своїй науковій роботі обґрунтовує думку, що норма трудового права нерозривно пов'язана із сутністю трудового права, оскільки також є первинним структурним елементом системи його галузі [12, с. 11]. Зазначене вказує на важливість даного елемента, який, урахувавши його основоположну природу, є первинним елементом структури не лише механізму правового забезпечення припинення трудових відносин, а й трудового права у цілому.

Л.В. Могілевський у своїх дослідженнях доходить висновку, що під нормою трудового права слід розуміти загальнообов'язкове, формалізоване, прийняте у централізованому чи локальному порядку правило поведінки у сфері трудових і тісно пов'язаних із ними відносин, що наділяє їх учасників відповідними суб'єктивними правами (юридичними можливостями) та обов'язками, належне виконання яких гарантується силою державного впливу аж до прямого примусу. Крім того, вчений стверджує, що «норми права мають доволі цікавий та неоднозначний характер, який, з одного боку, наближує їх до норм цивільного права, а з іншого боку, свідчить про наявність у них власної специфічної правової природи, у межах якої чіткі імперативні вказівки поєднуються з відносно визначними положеннями. Такий підхід гарантує учасникам трудових і тісно пов'язаних із ними відносин необхідну свободу дій у процесі врегулювання ними своїх взаємин і водночас забезпечує необхідний мінімум державних гарантій їхніх трудових прав та законних інтересів» [13, с. 83–84]. Отже, саме нормами права як елементом механізму правового забезпечення припинення трудових відносин устанавлюються правила поведінки суб'єктів у межах процесу припинення трудових відносин, що визначає межі їхньої свободи, а також обов'язки у даній процедурі.

Переходячи до юридичних фактів як складової частини механізму правового забезпечення трудових відносин, відзначимо, що О.В. Данилюк визначає юридичні факти у трудовому праві як факти реальної дійсності – події або діяння (дії або бездіяльність) відповідних суб'єктів трудових і тісно пов'язаних із ними відносин, з якими норми трудового права пов'язують виникнення, зміну, призупинення, поновлення або припинення суб'єктивних прав і юридичних обов'язків у межах цих відносин [14, с. 34]. Наведене визначення цілком відповідає загальнотеоретичному розумінню юридичних фактів як дії або події, що є підставою для виникнення прав та обов'язків.

Водночас В.А. Андропова у своєму науковому дослідженні надала власне визначення поняття «юридичні факти у трудовому праві» як підстави виникнення, зміни, припинення або відновлення індивідуальних та колективних трудових правовідносин або підстав, які перешкоджають їх виникненню, зміні, припиненню або відновленню [15, с. 4]. Дане визначення є цікавим тим, що до категорії юридичних фактів ученою віднесено також факти, які перешкоджають виникненню, зміні та припиненню прав та обов'язків. Дане визначення досить влучно відображає сутність юридичних фактів у сфері припинення трудових правовідносин. Зокрема, право працівника звільнитися з роботи корелюється з перешкоджанням роботодавцю заборонити відповідне звільнення.

Своєю чергою, акт застосування норм права, на думку О.Д. Гринь, є формально-обов'язковим правилом поведінки, яке має державно-владний індивідуальний характер і спрямоване на конкретизацію правового регулювання (зміну, припинення, встановлення або підтвердження юридичних прав і обов'язків) правовідносин персоніфікованих суб'єктів у конкретній життєвій ситуації [16, с. 66]. Схожим із попереднім є визначення, надане О.І. Донченко, згідно з яким акт застосування норм права – це формально-обов'язкове правило поведінки, яке має державно-владний характер і спрямоване на конкретизацію правового регулювання правовідносин конкретних суб'єктів у певній об'єктивній існуючій життєвій ситуації [17, с. 41]. Фактично розуміння актів застосування норм права як елемента правового забезпечення припинення трудових відносин може зводитися до формалізованого правила поведінки, яке конкретизує правове регулювання в межах окремої життєвої ситуації.

Звертаючи увагу на акти тлумачення норм права, слід відзначити, що, згідно з визначенням, наведеним Д.В. Журавльовим, інтерпретаційні акти – це акти тлумачення норм трудового права. Вчений, порівнюючи нормативно-правові акти та інтерпретаційні акти, наголошує: якщо нормативно-правові акти мають своєю метою встановити чи змінити зміст трудових правових норм, то акти тлумачення норм трудового права спрямовані на роз'яснення їхнього змісту, меж дії прийнятих норм трудового права. Такі акти адресовані суб'єктам, які застосовують норми трудового права, що роз'яснені в інтерпретаційному акті [18, с. 144]. Таким чином, важливою різницею між актами тлумачення та актами застосування правових норм як елементів механізму правового забезпечення припинення трудових відносин є те, що перші не створюють жодних правил поведінки для осіб, а лише роз'яснюють їх.

При цьому важливо відзначити, що юридична природа інтерпретаційних актів полягає у тому, що вони є інструментом забезпечення умов реалізації норм права, а соціальна природа полягає у тому, що вони є засобом забезпечення безперервності правового регулювання. Багато-рівневий характер системи актів офіційного тлумачення визначається ієрархічністю і складним складом органів, що здійснюють роз'яснення змісту правових норм [19, с. 32]. Фактично акти тлумачення норм права слугують допоміжним засобом функціонування механізму правового забезпечення припинення трудових відносин, забезпечуючи належні умови для ефективної реалізації норм права.

Дослідження наведеного переліку елементів механізму правового забезпечення припинення трудових відносин привело нас до висновку щодо наявності у відповідного механізму особливостей, які дають змогу відокремити його від інших механізмів. Отже, вважаємо за необхідне відзначити, що особливостями механізму правового забезпечення припинення трудових відносин є:

1. Асиметричний характер установлених правовими нормами прав та обов'язків.
2. Припиняючий характер юридичних фактів.
3. Протекційний характер правових норм.

Г.І. Чанишева та Н.Б. Болотіна доводять, що для звільнення працівника за власним бажанням не вимагається ніяких поважних причин, головним є бажання працівника. Крім того, науковці відокремлюють зобов'язання власника щодо звільнення працівника: прийняти заяву про звільнення, організувати прийом матеріальних цінностей, якщо такі перебували у віданні працівника [20, с. 117]. Саме у цьому контексті проявляється асиметричність установлених прав та обов'язків за суб'єктами відносин у сфері припинення трудових правовідносин. Так, звільнення працівника за ініціативою роботодавця можливе лише у чітко встановленому порядку та випадках, тоді як для припинення трудових відносин за ініціативою працівника жодних поважних причин не потрібно. У даному контексті доцільно навести думку М.В. Лушнікової, яка наполягає, що обов'язку працівника надати заяву про звільнення також кореспондує обов'язок роботодавця скласти наказ про звільнення [21, с. 380]. Тобто за роботодавцем в імперативному порядку закріплюється обов'язок звільнення працівника, якщо той надає відповідну заяву, при цьому наявність будь-яких причин не є підставою для відсутності відповідного обов'язку.

Деякими вченими наводиться думка, що звільнення з ініціативи працівника є проявом принципу свободи праці, добровільності та заборони примусової праці. Слушною є теза, що праву працівника на звільнення кореспондує обов'язок письмового попередження роботодавця за два тижні про бажання звільнитися. Такий обов'язок притаманний виключно звільненню за ініціативою працівника, що дає нам підстави розглядати це як специфічну особливість звільнення з ініціативи працівника [22, с. 410]. Таким чином, ми не можемо відзначити абсолютність права працівника на звільнення за власною ініціативою, оскільки законодавством передбачений обов'язок щодо повідомлення за два тижні. Разом із тим даний обов'язок не вирівнює асиметрію прав та обов'язків працівника та роботодавця у сфері припинення трудових відносин, а лише встановлює додаткову гарантію роботодавцю щодо можливості забезпечення безперервності виробництва шляхом завчасного пошуку нового працівника.

Щодо припиняючого характеру юридичних фактів, то варто відзначити, що М.М. Коркунов вважає, що звільнення як юридичний факт складається з комплексу погоджених дій роботодавця і працівника, у результаті яких відбувається припинення трудових правовідносин між ними, погашення взаємних трудових прав і обов'язків, міняється соціально-правовий статус працівника, який перестає бути найманим працівником саме цього роботодавця, а останній утрачає дисциплінарну владу відносно колишнього працівника [23, с. 203]. Таким чином, юридичні факти, які є складниками звільнення, припиняють трудові відносини та трансформуються у юридичний статус сторін.

Цікавою з наукового погляду є позиція, в якій О.Д. Журавель було цілком аргументовано відзначено, що підставою для звільнення виступає юридичний факт (або їх сукупність), що закріплюється на законодавчому рівні. Чинне законодавство про працю передбачає декілька груп підстав для звільнення працівників залежно від того, хто виступає ініціатором такого звільнення: припинення трудового договору за спільною згодою сторін, розірвання трудового договору з ініціативи працівника, розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб (які не є стороною трудового договору) [24, с. 224]. Тобто юридичним фактом, який має припиняючий характер, є не саме звільнення, а ті юридичні факти, які є підставою для звільнення, зокрема припинення трудового договору.

Подібний підхід підтримують і Н.Б. Бологіна та В.Я. Буряк, які вказують на те, що «звільнення з роботи» – це термін, якому відповідає процедура технічного оформлення вже припинених трудових відносин; додатково зазначається, що цей термін може застосовуватися також у всіх випадках припинення трудового договору [25, с. 134]. Таким чином, наприклад, розірвання трудового договору є юридичним фактом, котрий має припиняючий характер для трудових правовідносин, припинення яких технічно оформлюється в процедурі звільнення.

Звертаючи увагу на протекційний характер правових норм як елемент правового забезпечення припинення трудового договору, слід згадати, що питання регламентації зміни та припинення трудового договору не можна розглядати як обмеження прав суб'єктів трудових правовідносин, тому що тут треба виходити із сутності соціально-правової держави, яка покликана забезпечувати основні права і свободи та законні інтереси громадян, зокрема працівників. Значна роль належить захисній функції трудового права [26, с. 14]. Тобто питання припинення трудового договору походить від захисної функції трудового права, яке покликане охороняти основні права й інтереси громадян.

В.І. Щербиною в результаті дослідження було з'ясовано, що ключовими проблемами захисної функції трудового права в умовах ринкових відносин є: забезпечення свободи праці та заборони використання примусової праці; недопущення дискримінації у трудових відносинах, особливо під час прийняття на роботу; забезпечення недоторканності особистого й сімейного життя особи; гарантованість права працівників на захист своєї гідності під час роботи [27, с. 13]. Отже, можемо зробити висновок, що під час припинення трудового договору норми трудового права як елемент правового забезпечення припинення трудових відносин здійснюють захист свободи праці та заборону примусової праці. Разом із тим, незважаючи на певну асиметрію у рівні захисту прав, убачається також наявність захисту і роботодавця, наприклад у необхідності повідомлення працівником про звільнення за два тижні.

Висновки. Дослідження питання особливостей механізму припинення трудових відносин привело нас до необхідності виокремлення та дослідження елементів такого механізму з метою більш глибокого аналізу його на предмет наявності особливостей. Так, нами виокремлено та досліджено сутність таких обов'язкових елементів механізму правового забезпечення припинення трудових відносин, як правовідносини у сфері припинення трудових відносин, норми права, що регулюють припинення трудових правовідносин, юридичні факти, що створюють права та обов'язки в межах припинення трудових правовідносин, акти реалізації норм, що регулюють припинення трудових правовідносин, акти тлумачення норм щодо припинення трудових правовідносин.

Свою чергою, серед особливостей механізму правового забезпечення припинення трудових відносин нами було встановлено асиметричний характер установлених правовими нормами прав та обов'язків, припиняючий характер юридичних фактів, протекційний характер правових норм. Водночас, зважаючи на відсутність комплексних досліджень вищезгаданого механізму в цілому та його особливостей зокрема, вважаємо, що він потребує подальших наукових досліджень.

Список використаних джерел:

1. Словник української мови : в 11 т. / редкол.: І.К. Білодід (гол.) та ін. Київ : Наук. думка, 1970–1980. Т. 5. 840 с.
2. Слабунова Ю.В. Структура адміністративно-правового механізму забезпечення прав громадян органами прокуратури. *Форум права*. 2013. № 2. С. 508–512.
3. Кривіцький Ю.В. Механізм правового регулювання в сучасній теорії права. *Часопис Київського університету права*. 2009. № 4. С. 74–79.
4. Голікова Є.О. Юридичний механізм реалізації трудових прав працівників: поняття та мета. *Європейські перспективи*. 2012. № 4 Ч. 2. С. 130–134.

5. Адміністративне право України. Т. 1. Загальне адміністративне право : навчальний посібник / В.В. Галуцько та ін. ; за ред. проф. В.В. Галуцька. Херсон : Гринь Д.С., 2015. 272 с.
6. Куракін О.М. Структура механізму правового регулювання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2015. Вип. 35(2.1). С. 41–44.
7. Остапенко О.І. Наукові уявлення про механізм адміністративно-правового регулювання. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2010. № 2. С. 142–149.
8. Волинка К.Г. Теорія держави і права : навчальний посібник. Київ : МАУП, 2003. 240 с.
9. Хропанюк В.Н. Теория государства и права. Москва, 1993. С. 244–246.
10. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права : монографія. Львів : ЛНУ ім. Івана Франка, 1999. 214 с.
11. Веренич Н.В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад) : дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2003. 173 с.
12. Івчук Ю.Ю. Теоретичні підходи до системи трудового права України в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2004. 18 с.
13. Могілевський Л.В. Сутність поняття «норми трудового права». *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2016. Вип. 37. Т. 2. С. 81–84.
14. Данилюк О.В. Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Нац. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2008. 202 с.
15. Андропова В.А. Юридичні факти у трудовому праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Нац. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2014. 20 с.
16. Гринь О.Д. До питання про ефективність правозастосовних актів. *Митна справа*. 2015. № 2(2.2). С. 64–71.
17. Донченко О.І. Особливості правозастосування як форми реалізації норм права. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2014. Вип. 11(1). С. 40–42.
18. Журавльов Д.В. Нормативно-правовий акт як структурний елемент системи трудового законодавства. *Право і Безпека*. 2004. Т. 3. № 4. С. 141–146.
19. Кривецька Л.М. Юридична природа актів тлумачення норм права. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2011. № 4. С. 25–33.
20. Чанышева Г.И., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины. Харьков : Одиссей, 2000. 480 с.
21. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. Санкт-Петербург : Юридический центр «Пресс», 2006. 940 с.
22. Тихонович Ю.С. Правовий механізм регулювання звільнення з ініціативи працівника. *Актуальні проблеми держави і права*. 2014. Вип. 73. С. 408–414.
23. Коркунов Н.М. Лекции по общей теории права. Санкт-Петербург : Юридический центр «Пресс», 2003. 430 с.
24. Журавель О.Д. Правове регулювання звільнення працівників за вчинення аморального проступку: історичний підхід. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 223–227.
25. Болотина Н.Б. Трудове право України : підручник ; 4-е вид., стер. Київ : Вікар, 2006. 281 с.
26. Чумак О.О. Припинення трудових правовідносин не за ініціативою сторін трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. Київ, 2011. 19 с.
27. Щербина В.І. Функції трудового права : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 ; Акад. мит. служби України. Донецьк, 2008. 32 с.