

УДК 349.2

ОСОБЛИВОСТІ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН У СПОЛУЧЕНИХ ШТАТАХ АМЕРИКИ

Венедіктов С. В.,

*професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
ім. Тараса Шевченка,
д-р юрид. наук, доцент*

За загальним правилом, розірвання трудового договору в Сполучених Штатах Америки характеризується застосуванням принципу договірної регулювання трудових правовідносин (*at-will employment doctrine*). У зв'язку з цим працівник та роботодавець наділені правом припинити трудові правовідносини в будь-якій час, не шукаючи для цього поважної причини. Однак, незважаючи на домінування наведеного принципу, в США характерним є те, що основна частина індивідуальних трудових спорів у країні пов'язана саме з питаннями незаконного звільнення працівників. Зазначена обставина викликана рядом факторів, що мають свій безпосередній вплив на реалізацію права одностороннього волевиявлення суб'єктами трудових правовідносин, ключовими з яких є наступні:

1. Закріплення на рівні федеральних законів відповідних норм, що торкаються регулювання питань припинення трудових правовідносин.

Як приклад слід навести Закон про дискримінацію за віком у сфері зайнятості (*The Age Discrimination in Employment Act*) від 1967 року. Згідно із зазначеним законодавчим актом роботодавцем, у штаті яких налічується більше 20 осіб, забороняється застосовувати дії, які можуть розглядатися як дискримінаційні за ознакою віку (в тому числі й ті, що пов'язані зі звільненням) по відношенню до працівників у віці 40 років і старше. Ще одним прикладом є Закон про національні колективні трудові відносини (*National Labor Relations Act*) від 1935 року. Незважаючи на те, що основними завданнями зазначеного Закону є надання права працівникам приватного сектору економіки об'єднуватися в профспілки та закріплення обов'язку роботодавців добросовісно вести переговори при укладенні колективних договорів з профспілками, окремі його положення стосуються також і питань розірвання трудових договорів. Так, у випадку масових звільнень працівників, що є членами профспілки, від роботодавця вимагається обов'язкове проведення консультацій та добросовісних переговорів з профспілковими організаціями. Питання масових звільнень працівників у зв'язку зі скороченням або закриттям виробництва врегулю-

вані також у федеральному Законі про адаптацію і перепідготовку працівників (*Worker Adjustment and Retraining Notification Act*) від 1988 року, який передбачає в цьому випадку для роботодавців приватного сектору економіки, у яких працює 100 і більше працівників (не враховуючи працівників, які працювали менш ніж 6 місяців протягом останніх 12 місяців, та працівників, що працюють у середньому менш ніж за 20 годин в тиждень), обов'язок застосовувати 60-денний термін попередження.

Цікавим прикладом також вбачаються положення Закону про захист осіб, що здійснюють службові викриття (*Whistleblower Protection Act*) від 1989. Згідно із цим Законом федеральним працівникам гарантується захист від звільнення у випадку, коли вони доповіли про правопорушення (розтрату коштів, неефективне управління, зловживання повноваженнями, створення небезпеки для громадського здоров'я або безпеки), що було скоєне за їх місцем роботи.

2. Наявність у окремих штатів власних доктрин тлумачення застосування принципу договірного регулювання трудових правовідносин.

Так, наприклад, в 11-ти штатах (Айдахо, Алабама, Аляска, Аризона, Вайомінг, Делавер, Каліфорнія, Массачусетс, Монтана, Невада, Юта) реалізація зазначеного принципу при одноособовому розірванні трудового договору обмежується обов'язком сторін дотримуватись при припиненні трудових правовідносин принципів добросовісності (*good faith*) та достатньої підстави (*just cause*). Прикладом недотримання принципу добросовісності буде вважатися ситуація, коли за одне і те ж правопорушення одного працівника звільняють, а іншого залишають на роботі. Достатніми підставами для одностороннього розірвання трудового договору є: скоєння працівником крадіжки, умисне невиконання обґрунтованих розпоряджень керівника, розголошення комерційної таємниці, низька продуктивність праці, погрози колегам.

3. Запровадження роботодавцем правил внутрішнього трудового розпорядку.

Як приклад у цьому випадку слід навести судову практику, а саме рішення Верховного Суду штату Вашингтон від 1984 року (*Thompson v. St. Regis Paper Co.*). Відповідно до описової частини зазначеного Рішення працівник, що 17 років пропрацював у компанії з виробництва паперу, був необґрунтовано звільнений. Не погоджуючись з діями роботодавця, він звернувся до суду, обґрунтовуючи свої позовні вимоги тим, що наявність правил внутрішнього трудового розпорядку та існуюча до звільнення реалізація трудових правовідносин обумовлювали застосування до трудового договору положення про необхідність звільнення за відповідними достатніми підставами. В мотивувальній частині рішення суд зазначив, що прийняття роботодавцем правил внутрішнього трудового розпорядку не є його обов'язком. Однак прийняття таких правил, в деяких випадках покращуючи реа-

лізацію трудових правовідносин, є підставою для виникнення у роботодавця і певних трудо-правових зобов'язань. Роботодавець забезпечує себе упорядкованою, кооперативною та лояльною робочою силою, а працівник – отримує заспокоєння, пов'язане з гарантією робочого місця, та впевненість в тому, що до нього будуть ставитись справедливо. Тому суд, задовольняючи позов працівника, вирішив, що якщо роботодавець із якоїсь причини створює атмосферу гарантування зайнятості та справедливого ставлення з обіцянкою відповідної поведінки при відповідних обставинах, а працівник спонукається у зв'язку з цим залишатися на роботі та не шукати активно іншу роботу, зазначена обіцянка є тією складовою трудових правовідносин, що має юридичну силу¹.

4. Закріплення на рівні трудових або колективних договорів окремого порядку припинення трудових правовідносин.

У зв'язку з тим, що за загальним правилом у США не заборонено включати до трудових або колективних договорів будь-які умови, що стосуються сфери праці (за винятком тих, що суперечать федеральному праву та праву штатів), їх сторони наділені повноваженнями встановлювати для себе окремі обмеження застосування принципу договірного регулювання трудових правовідносин. Крім того, укладення індивідуальних трудових договорів на визначений строк також унеможливорює застосування принципу одностороннього припинення трудових відносин.

Таким чином, на підставі вищевикладеного можна побачити, що наявність у США права припинити трудові правовідносини в будь-якій час, не шукаючи для цього поважної причини, є певною мірою умовною. На практиці таке право може зазнати суттєвих обмежень, починаючи з держави та закінчуючи безпосередньо суб'єктами трудових правовідносин. У зв'язку з цим під час реалізації трудових правовідносин працівник та роботодавець можуть вдаватися до додаткових механізмів майбутнього захисту своїх інтересів. Одним із таких механізмів є угода про звільнення від зобов'язань (*release agreement*). Особливістю такої угоди є те, що вона укладається сторонами трудового договору в останній день роботи працівника та обов'язково передбачає отримання ним певної додаткової винагороди (не передбаченої існуючими умовами праці) за відмову від будь-яких майбутніх вимог до роботодавця. При цьому положення зазначеної угоди не можуть порушувати права працівників, передбачені федеральним законодавством про працю (*e.g.* щодо виплати мінімальної заробітної плати або оплати праці у півтораразовому розмірі за понаднормову роботу).

¹ Thompson v. St. Regis Paper Co. (1984) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://law.justia.com/cases/washington/supreme-court/1984/49592-1-1.html>.