

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

ШИШЛЮК ВІКТОРІЯ РУСЛАНІВНА

УДК 349.22:331.106.4(477+438)

ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ
ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ І ПОЛЬЩІ

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Одеса – 2017

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія» Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник: кандидат юридичних наук, професор
СИРОТА Іван Михайлович,
Національний університет «Одеська
юридична академія», професор кафедри
трудового права та права соціального
забезпечення

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
МЕЛЬНИК Костянтин Юрійович,
Харківський національний університет
внутрішніх справ, завідувач кафедри
трудового та господарського права;

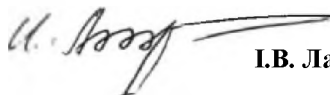
кандидат юридичних наук, доцент
ПОТОПАХІНА Ольга Миколаївна,
Одеський національний університет імені І. І.
Мечникова,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Захист відбудеться «23» грудня 2017 р. о 10 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Національного університету «Одеська юридична академія» (65009, м. Одеса, Фонтанська дорога, 23).

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного університету «Одеська юридична академія» за адресою: 65009, м. Одеса, вул. Академічна, 2.

Автореферат розісланий «22» листопада 2017 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради



І.В. Лагутіна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. В умовах реформування національного трудового законодавства одними із актуальних проблем у науці трудового права та правозастосовній практиці є теоретичні та практичні проблеми правового регулювання припинення трудового договору. Ґрунтовного наукового аналізу потребують, зокрема, питання про перелік підстав припинення трудового договору, їх класифікацію, порядок припинення трудового договору і гарантії прав та інтересів його сторін. Особливістю правової регламентації припинення трудового договору є те, що останнє перебуває у площині регулювання як загального, так і спеціального трудового законодавства. Перед наукою трудового права стоїть завдання розробки конкретних пропозицій щодо вдосконалення актів чинного трудового законодавства України, проекту Трудового кодексу України (далі – ТК України) з урахуванням міжнародних та європейських стандартів, законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Проблемам припинення трудового договору присвячено наукові праці таких учених, як: Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, К.М. Гусов, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, Є.В. Краснов, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, С.П. Маврін, К.Ю. Мельник, Д.В. Могила, А.Ю. Пашерстник, П.Д. Пилипенко, О.М. Потопахіна, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, Я.В. Свічкарьова, Я.В. Сімутіна, К.Л. Томашевський, Є.Б. Хохлов, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербіна, О.С. Щукін, О.М. Ярошенко та ін.

Останніми роками зазначені проблеми були предметом дослідження дисертаційних робіт українських учених: І.А. Іоннікової «Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця» (2004 р.), С.М. Глазько «Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект» (2005 р.), С.В. Селезень «Особливості припинення трудового договору за п. 2 ст. 41 Кодексу законів про працю України» (2009 р.), О.О. Чумака «Припинення трудових правовідносин не за ініціативою сторін трудового договору» (2011 р.), Л.М. Русаль «Юридичні факти як підстави припинення трудових відносин» (2012 р.) та ін.

Незважаючи на значну кількість наукових досліджень правового регулювання припинення трудового договору та практичну необхідність подальшого удосконалення законодавства у цій сфері в світлі розробки та прийняття нового ТК України, комплексний аналіз підстав припинення трудового договору ще не був предметом спеціального дисертаційного дослідження з використанням позитивного законодавчого досвіду Польщі.

Обрання трудового законодавства Польщі у сфері припинення трудового договору для порівняння з вітчизняним законодавством зумовлене тим, що польське законодавство характеризується високим ступенем систематизованості. Оскільки Польща є країною континентального права, відповідно її законодавству властиві спільні риси з українським трудовим законодавством. Завдяки вступу Польщі до

Європейського Союзу, польське трудове законодавство було приведене у відповідність із загальноєвропейськими стандартами.

Таким чином, актуальність теми дисертаційного дослідження зумовлена необхідністю розвитку теорії трудового права щодо припинення трудового договору, удосконалення актів чинного трудового законодавства України, проекту ТК України з урахуванням позитивного законодавчого досвіду Польщі та правозастосовної практики у цій сфері.

Мета і завдання дослідження. Метою даного дослідження є здійснення комплексного порівняльно-правового аналізу актів чинного трудового законодавства України, проекту ТК України з актами трудового законодавства Польщі у сфері припинення трудового договору, а також внесення теоретично обґрунтованих пропозицій щодо удосконалення національного законодавства у цій сфері.

Для досягнення поставленої мети в роботі вирішувалися такі завдання:

визначити поняття «припинення трудового договору» та його відмінності від суміжних понять;

здійснити порівняльно-правовий аналіз правового регулювання припинення трудового договору за законодавством України та Польщі;

здійснити класифікацію підстав припинення трудового договору;

охарактеризувати окремі підстави припинення трудового договору за законодавством України і Польщі;

розглянути особливості припинення трудового договору з окремими категоріями працівників (вагітними жінками та жінками, які мають дітей, з неповнолітніми працівниками, з керівниками юридичних осіб) за законодавством України та Польщі;

сформулювати конкретні пропозиції щодо вдосконалення актів чинного трудового законодавства України, проекту ТК України з урахуванням позитивного законодавчого досвіду Польщі.

Об'єктом дослідження є індивідуальні трудові правовідносини між працівником і роботодавцем.

Предметом дослідження є припинення трудового договору за законодавством України і Польщі.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційного дослідження є сукупність загальнонаукових та спеціальних методів пізнання, вибір яких обумовлений особливостями його мети і завдань, об'єкту і предмету. За допомогою діалектичного методу досліджено проблеми правового регулювання припинення трудового договору (підрозділи 1.2, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 3.1, 3.2, 3.3). Герменевтичний метод було використано при з'ясуванні змісту окремих законодавчих понять, що застосовуються при припиненні трудового договору (підрозділ 1.1). Застосування формально-логічного методу і методу системно-структурного аналізу дозволило проаналізувати юридичні факти, на підставі яких відбувається припинення трудового договору (підрозділи 1.3,

2.1, 2.2, 2.3, 2.4). Порівняльно-правовий метод дозволив зіставити схожі об'єкти пізнання при аналізі підстав і порядку припинення трудового договору за законодавством України і Польщі (підрозділи 1.2, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4). Логіко-нормативний метод та метод моделювання використовувалися для формулювання пропозицій щодо вдосконалення чинного КЗпП України та проекту ТК України (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 3.1, 3.2, 3.3).

Емпіричну базу дисертаційного дослідження становлять матеріали судової практики за 2005-2017 роки.

Наукова новизна отриманих результатів. Дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним порівняльно-правовим дослідженням правового регулювання припинення трудового договору за законодавством України і Польщі.

У дисертації одержано такі результати, які мають наукову новизну:
вперше:

сформульовано авторське визначення поняття «припинення трудового договору» як закінчення дії трудових правовідносин за угодою (згодою) сторін, волевиявленням сторін чи третіх осіб, які не є їх стороною, а також з підстав, що не залежать від волі сторін, у порядку, визначеному законодавством;

здійснено порівняльно-правовий аналіз загальних та спеціальних актів чинного законодавства України та Польщі у сфері припинення трудового договору. Встановлено, що в Україні правове регулювання припинення трудового договору здійснюється КЗпП України, іншими законами, підзаконними нормативно-правовими актами, локальними нормативно-правовими актами, контрактами, а в Польщі – тільки законами (Трудовим кодексом Польщі (далі – ТК Польщі), законами «Про цивільну службу», «Про працівників органів місцевого самоврядування», «Про загальні суди» та ін.);

зроблено висновок про закріплення у законодавстві України більш високого рівня захисту прав та гарантій працівників при припиненні трудового договору порівняно із законодавством Польщі. Йдеться про отримання попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця, гарантії при звільненні для вагітних жінок і жінок, які мають дітей, неповнолітніх працівників тощо. Водночас, у законодавстві Польщі, на відміну від законодавства України, більшою мірою простежується тенденція до збереження балансу інтересів працівника і роботодавця при припиненні трудового договору;

обґрунтовано доцільність класифікації підстав припинення трудового договору залежно від конкретних юридичних фактів на: 1) припинення трудового договору за угодою (згодою) сторін; 2) розірвання трудового договору з ініціативи працівника: внаслідок винних дій роботодавця; з підстав, що не залежать від роботодавця; 3) розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: внаслідок винних дій працівника; з підстав, що

не залежать від працівника; 4) припинення трудового договору внаслідок обставин, які не залежать від волі сторін;

доведено необхідність забезпечення при розірванні трудового договору з ініціативи працівника при невиконанні роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору прав та інтересів не тільки працівника, а й роботодавця та надання йому можливостей для захисту своїх інтересів. Відповідно обґрунтовано доцільність збереження так званої «презумпції винуватості роботодавця» при розірванні трудового договору з ініціативи працівника у випадку невиконання законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору (ч. 3 ст. 38, ч. 1 ст. 39 КЗпП України);

аргументовано необхідність, при розірванні трудового договору на вимогу батьків неповнолітнього працівника або осіб, які їх замінюють (ст. 199 КЗпП України), обов'язкового залучення медичного працівника для надання висновку щодо існування загрози здоров'ю неповнолітнього, а у разі порушення його інтересів – спеціалістів служби у справах дітей з метою фахової оцінки обставин, що дають підстави вимагати розірвання трудового договору, та всебічного врахування прав та інтересів неповнолітнього;

встановлено, що у трудовому законодавстві Польщі відсутні спеціальні норми про припинення трудового договору з керівниками юридичних осіб. Зроблено висновок про переваги трудового законодавства України у цій сфері, яке регулює відповідні відносини, та передбачає гарантії для керівників юридичних осіб при припиненні трудового договору;

удосконалено:

порядок припинення трудового договору у випадку відмови працівника від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці. Запропоновано закріпити на законодавчому рівні визначення поняття істотних умов праці (істотних умов трудового договору), доповнити п. 6 ст. 36 КЗпП України такою підставою, як відмова від переведення на іншу роботу (у зв'язку зі зміною істотних умов праці), передбачити у частині першій ст. 62 проекту ТК України місячний термін та порядок письмового повідомлення працівників про зміну істотних умов праці (враховуючи положення ст. 42 ТК Польщі);

положення про підстави припинення трудового договору з керівниками юридичних осіб. Запропоновано систематизувати підстави припинення трудових відносин з керівниками юридичних осіб та передбачити окремо додаткові підстави припинення трудових відносин для зазначеної категорії працівників, які б враховували особливості їх правового статусу як виконавчого органу юридичної особи (прийняття рішення вищого органу управління або наглядової ради роботодавця про припинення повноважень (відкликання) голови і членів наглядової ради та/або виконавчого органу; порушення вимог законодавства та установчих

документів підприємства; невиконання рішень органів державної влади, органів місцевого самоврядування, яке завдало шкоди підприємству та ін.); *дістало подальшого розвитку:*

положення про умови припинення трудового договору за окремими підставами. Зокрема, до умов припинення трудового договору за угодою (згодою) сторін віднесено: 1) наявність взаємної згоди сторін трудового договору щодо його припинення; 2) відсутність взаємних вимог сторін трудового договору; 3) дотримання письмової форми волевиявлення про припинення трудового договору з урахуванням положень § 3 ст. 30 ТК Польщі; 4) обов'язок сторін виплатити компенсацію у разі дострокового припинення трудового договору до визначеного угодою строку;

обґрунтування необхідності підтвердження стану алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння працівника при припиненні трудового договору за п. 7 ст. 40 КЗпП України винятково медичним висновком фахівців про стан працівника.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що сформульовані в дисертації висновки та пропозиції можуть бути використані у:

науково-дослідній діяльності – для подальшої розробки теоретичних та практичних проблем регулювання припинення трудового договору;

правотворчій діяльності – для розробки законопроектів про внесення змін та доповнень до актів чинного трудового законодавства, проекту ТК України у сфері припинення трудового договору;

правозастосовній діяльності – для вдосконалення практики застосування трудового законодавства органами судової влади, органами нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, органами з вирішення трудових спорів (конфліктів);

навчальному процесі – при викладанні нормативного курсу «Трудове право України», спеціальних курсів «Порівняльне трудове право», «Соціальний діалог у сфері праці», «Трудові спори», «Регулювання праці окремих категорій працівників» «Зайнятість та працевлаштування», підготовці підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, практикумів із зазначених дисциплін (Акт про впровадження наукових розробок у навчальну та науково-дослідну діяльність Національного університету «Одеська юридична академія» від 20 червня 2017 року).

Апробація матеріалів дисертації. Основні положення дисертації доповідалися та обговорювалися на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», наукових і науково-практичних конференцій: V Міжнародній науковій Інтернет-конференції «Приватне право в умовах глобалізації: на шляху до ренесансу українського права» (м. Миколаїв, 20 березня 2016 р.); VII Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 16 квітня 2016 р.); II Міжнародній науково-практичній

конференції «Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (м. Київ, 21-22 квітня 2016 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні питання державотворення в Україні» (м. Київ, 20 травня 2016 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Правові та інституційні механізми забезпечення розвитку держави та права в умовах євроінтеграції» (м. Одеса, 20 травня 2016 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Розвиток правового регулювання у Східній Європі: досвід Польщі та України» (27-28 січня 2017 р., м. Сандомир, Польща); VIII Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 8 квітня 2017 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Проблеми кодифікації трудового законодавства України» (м. Київ, 26 квітня 2017 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні питання державотворення в Україні» (м. Київ, 19 травня 2017 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Традиції та новачі юридичної науки: минуле, сучасність, майбутнє» (19 травня 2017 р.).

Публікації. Основні теоретичні положення та висновки дисертації викладені у 15 публікаціях, у тому числі 4 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджено МОН України, 1 науковій статті, опублікованій у зарубіжному періодичному виданні, та 10 тезах доповідей на наукових і науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації зумовлені метою і завданнями дослідження. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, які містять 10 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (246 найменувань), додатків. Загальний обсяг дисертації становить 259 сторінок, з яких основного змісту - 211 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження, мету, завдання, об'єкт, предмет і методи дослідження, розкрито наукову новизну одержаних результатів та їх практичне значення, зазначено про апробацію результатів дослідження, публікації, структуру та обсяг дисертації.

Перший розділ «Загальнотеоретичні аспекти припинення трудового договору за законодавством України та Польщі» складається з трьох підрозділів і присвячений визначенню поняття «припинення трудового договору» та особливостей сучасного правового регулювання припинення трудового договору за законодавством України і Польщі, класифікації підстав припинення трудового договору.

У **підрозділі 1.1. «Припинення трудового договору: поняття та відмінності від суміжних понять»** визначено поняття «припинення трудового договору» та відмінності від суміжних понять.

У дисертації виокремлено та визначено такі поняття, як «розірвання трудового договору», «звільнення працівника», «відсторонення від

роботи», «вивільнення працівників», «призупинення трудового договору» та «анулювання трудового договору». Сформульовано конкретні пропозиції щодо їх законодавчого закріплення у КЗпП України, проектні ТК України.

Встановлено, що хоча в польській мові терміни «припинення» (*wurpowiedzenie*) та «розірвання» (*rozwiązanie*), які вживаються в ТК Польщі, мають певні відмінності, однак в контексті трудового договору (*umowę o pracę*) завжди використовується словосполучення «*wurpowiedzenie umowy o pracę*», що в перекладі українською мовою означає як припинення трудового договору, так і розірвання трудового договору. Інші суміжні поняття у трудовому законодавстві Польщі не застосовуються. Натомість у ТК Польщі використовується термін «призупинення трудового договору» у випадках, визначених ст. 9 Кодексу, з метою тимчасового захисту фінансових інтересів роботодавця, а також захисту працівників від розірвання трудового договору у зв'язку з економічним становищем роботодавця.

У підрозділі проаналізовано положення ст. 69 ТК України про призупинення трудових відносин. Встановлено, що окремі норми, закріплені у зазначеній статті, погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством. Зокрема, законопроектом передбачається призупинення трудових відносин на час виконання працівником покладених на нього державних або громадських обов'язків та ін. Як випливає зі змісту ст. 9 ТК Польщі, перевагою цього Кодексу є те, що призупинення трудового договору застосовується для захисту прав і інтересів не тільки працівників, а й роботодавців, що чинним КЗпП України та проектом ТК України не встановлено. У цьому аспекті досвід польського законодавця заслуговує на увагу, а ст. 69 проекту ТК України потребує внесення відповідних доповнень.

У підрозділі 1.2. «*Правове регулювання припинення трудового договору за законодавством України і Польщі*» проаналізовано особливості правового регулювання припинення трудового договору за чинним законодавством України і Польщі, а також проектом ТК України.

Встановлено, що перелік підстав припинення трудового договору, передбачений КЗпП України, не є вичерпними. У Кодексі закріплені також бланкетні норми, які встановлюють можливість припинення трудового договору на підставі норм інших законів (ст. 7, п. 7², п. 9 ст. 36 КЗпП України), підзаконних нормативно-правових актів, а також із підстав, визначених контрактом (п. 8 ст. 36 КЗпП України). Крім того, на договірному рівні (колективних угодах, колективних договорах, інших локальних нормативно-правових актах) існує можливість встановлення додаткових гарантій для працівників при припиненні трудового договору (ст. 9 КЗпП України, ст. ст. 7, 8 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

У ТК Польщі перелік таких підстав є вичерпним та не допускається припинення трудового договору з інших підстав, крім визначених § 1

ст. 30 ТК Польщі. Таким чином, у правовому регулюванні припинення трудового договору за законодавством України поєднуються державний і договірний способи регулювання, в той час як у законодавстві Польщі припинення трудового договору регулюється тільки у державний спосіб на законодавчому рівні.

У підрозділі проаналізовані інші відмінності у правовому регулюванні припинення трудового договору за законодавством України та Польщі. Зокрема встановлено, що у КЗпП України закріплено двотижневий строк повідомлення роботодавця про розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст. 38 КЗпП України), при цьому не визначено момент з якого починається перебіг такого строку, а строк повідомлення є однаковим для всіх працівників. У ТК Польщі відлік строку повідомлення роботодавця про розірвання трудового договору починається з моменту отримання ним повідомлення від працівника про припинення трудового договору (§ 3 ст. 30 ТК Польщі), а строки повідомлення залежать від тривалості роботи працівника у даного роботодавця (§ 1 ст. 36 ТК Польщі). На відміну від КЗпП України, у ТК Польщі відсутній перелік поважних причин при розірванні трудового договору з ініціативи працівника, а передбачена тільки можливість звільнення працівника до закінчення строку попередження за угодою сторін.

У підрозділі 1.3. «Класифікація підстав припинення трудового договору» досліджено існуючі в науці трудового права підходи до класифікації підстав припинення трудового договору та, з урахуванням законодавчого досвіду Польщі, розроблено авторську класифікацію підстав припинення трудового договору.

Встановлено, що у науці трудового права Польщі відсутні комплексні дослідження, присвячені класифікації підстав припинення трудового договору. Окремі автори поділяють усі підстави припинення трудового договору, встановлені у § 1 ст. 30 ТК Польщі, на декілька груп, але при цьому не пропонують будь-яких критеріїв такого поділу. Наприклад, 1) припинення трудового договору за угодою сторін; 2) припинення трудового договору з попереднім повідомленням; 3) припинення трудового договору без попереднього повідомлення: 1) з ініціативи роботодавця: внаслідок винних дій працівника; за відсутності винних дій працівника. 2) з ініціативи працівника; 4) припинення договору з причин, не пов'язаних з працівниками (К. Петрушинська).

У підрозділі запропоновано авторську класифікацію підстав припинення трудового договору залежно від конкретних юридичних фактів.

Другий розділ «Характеристика окремих підстав припинення трудового договору за законодавством України і Польщі» складається з чотирьох підрозділів, присвячених дослідженню припинення трудового договору за угодою (згодою) сторін, з ініціативи працівника, з ініціативи роботодавця та внаслідок обставин, які не залежать від волі сторін.

У підрозділі 2.1. «*Припинення трудового договору за угодою (згодою) сторін*» до зазначених підстав запропоновано відносити: 1) припинення трудового договору за угодою сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП України); 2) припинення трудового договору у зв'язку з переведенням працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду (п. 5 ст. 36 КЗпП України).

Визначено, що у КЗпП України та ТК Польщі не регламентовані процедура, строки припинення трудового договору за угодою сторін, не передбачено форму волевиявлення роботодавця або працівника припинити трудові правовідносини за даною підставою (повідомлення роботодавця, заява працівника тощо). За законодавством Польщі припинення трудового договору за вказаною підставою відбувається з урахуванням загальних засад припинення трудового договору.

У підрозділі визначено умови припинення трудового договору за угодою (згодою) сторін. Встановлено, що за законодавством Польщі припинення трудового договору за угодою сторін має більш несприятливі наслідки для працівника, оскільки виключає можливість використання працівником додаткових днів для пошуку підходящої роботи. Також працівник може отримати допомогу по безробіттю тільки через 90 днів після реєстрації в бюро з працевлаштування (з інших підстав – через 7 днів). Законодавством України передбачена скорочення тривалості виплати допомоги по безробіттю на 90 днів.

У підрозділі 2.2. «*Розірвання трудового договору з ініціативи працівника*» на підставі аналізу положень ч. 1 ст. 38 КЗпП України та § 1 ст. 32 ТК Польщі зроблено висновок, що у трудовому законодавстві Польщі у сфері регулювання припинення трудового договору реалізовано принцип юридичної рівності сторін трудового договору та встановлюється єдиний термін попереднього повідомлення про розірвання трудового договору як з ініціативи працівника, так і з ініціативи роботодавця (один місяць). Натомість законодавство України ставить працівника у привілейоване становище як більш слабку сторону трудового договору, надаючи можливість розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, у двотижневий термін, у той час як розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за п. 1 ст. 40 КЗпП України потребує персонального повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці (ст. 49² КЗпП України).

Невиконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору є підставою розірвання як трудового договору, укладеного на невизначений строк (ч. 3 ст. 38 КЗпП України), так і строкового договору (ст. 39 КЗпП України). Встановлено, що у чинному законодавстві України не визначено перелік порушень з боку роботодавця, за яких працівник може розірвати трудовий договір на підставі ч. 3 ст. 38 КЗпП України. Йдеться про усі можливі порушення роботодавцем своїх трудових обов'язків і зобов'язань, передбачених законодавством про

працю, колективним чи трудовим договором. Водночас доцільно було б внести зміни до ч. 3 ст. 38 КЗпП України шляхом заміни слів «не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору» словами «порушує законодавство про працю, колективний або трудовий договір», оскільки термін «порушення» є більш широким і включає як невиконання, так і неналежне виконання трудових обов'язків.

На відміну від ч. 1 ст. 38 КЗпП України, у ТК Польщі не закріплений перелік поважних причин, за наявності яких власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник. Пунктом 3 § 1 ст. 30 передбачено, що трудовий договір припиняється за ініціативою працівника без попереднього повідомлення за наявності винних дій з боку роботодавця. Зроблено висновок, що КЗпП України більш повно захищає права та інтереси працівника при розірванні трудового договору з його ініціативи.

Встановлено, що за законодавством Польщі необґрунтоване розірвання трудового договору з ініціативи працівника без попереднього повідомлення (коли є волевиявлення працівника на розірвання трудового договору за порушення роботодавцем трудових обов'язків) надає роботодавцю право на звернення до суду з вимогою про стягнення компенсації з працівника незалежно від того, чи була заподіяна шкода роботодавцю (§ 1¹ ст. 55 ТК Польщі). Факт необґрунтованого розірвання працівником трудового договору встановлюється судом. Розмір такої компенсації обмежується розміром заробітної плати працівника за період повідомлення, а в разі припинення трудового договору, укладеного на визначений строк або на час виконання певної роботи, – в розмірі заробітної плати за період 2-х тижнів (§ 1 ст. 61² ТК Польщі). Внесено пропозицію закріпити аналогічну норму у ч. 3 ст. 38, ч. 2 ст. 39 КЗпП України, окремі частини ст. 84 проекту ТК України з метою захисту прав роботодавця у випадку необґрунтованого розірвання трудового договору з ініціативи працівника.

У підрозділі 2.3. «Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця» аналізуються підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за законодавством України та Польщі.

Зазначено, що чинним КЗпП України передбачено попередження працівника про розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу лише за п. 1 ст. 40. Натомість у ст. 30 ТК Польщі закріплено положення про обов'язкове письмове попередження працівника в усіх випадках припинення трудового договору, включаючи припинення трудового договору з ініціативи роботодавця. Внесено пропозицію про встановлення у КЗпП України попередження працівника про розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з інших підстав, закріплених у ст. 40, ст. 41, крім підстав, пов'язаних з винними діями працівника.

При розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця за п.1 ст. 40 КЗпП України не передбачено форму повідомлення працівника про наступне вивільнення. Статтею 49² КЗпП України визначається тільки строк повідомлення, який є однаковим для всіх працівників. Водночас ТК Польщі закріплює обов'язкове дотримання письмової форми повідомлення працівника про припинення трудового договору (§ 3 ст. 30 ТК Польщі), зазначення причини припинення трудового договору (§ 4 ст. 30 ТК Польщі), а також зобов'язання роботодавця роз'яснити працівнику право на оскарження припинення трудового договору до суду (§ 5 ст. 30 ТК Польщі). У випадку припинення трудового договору у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи, організації або припиненням фізичною особою виконання функцій роботодавця строк повідомлення становить один місяць (§ 1 ст. 36¹ ТК Польщі). У підрозділі формулюються конкретні пропозиції щодо закріплення аналогічних норм у КЗпП України, проектні ТК України.

Запропоновано, з урахуванням положень ст. 17 Закону Польщі «Про виховання в тверезості і боротьбу з алкоголізмом», закріпити у національному трудовому законодавстві норму, що за наявності підозри щодо перебування працівника у стані алкогольного, наркотичного чи токсичного сп'яніння такий працівник направляється до медичного закладу для проходження відповідного обстеження та отримання медичного висновку. У зв'язку з цим внесено пропозицію доповнити п. 7 ст. 40 КЗпП України, п.3 ст. 92 проекту ТК України та викласти їх в наступній редакції: «7) появи в робочий час в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння, підтвержені медичним висновком».

У підрозділі 2.4. «Припинення трудового договору внаслідок обставин, які не залежать від волі сторін» розглядаються підстави та порядок припинення трудового договору внаслідок обставин, які не залежать від волі його сторін.

Встановлено, що, на відміну від КЗпП України, у ТК Польщі в окремих статтях 63¹ та 63² закріплені такі підстави припинення трудового договору, як смерть працівника і смерть роботодавця. Внесено пропозицію про доповнення ст. 36 КЗпП України відповідними підставами. Звернено увагу, що у проекті ТК України вперше такі юридичні факти, як смерть роботодавця – фізичної особи (ст. 102) та смерть працівника (ст. 103) передбачені окремими підставами припинення трудового договору.

Проте, на відміну від ТК Польщі, у законопроекті не визначено порядок припинення трудових відносин у таких випадках. Йдеться про необхідність встановлення моменту припинення трудового договору, визначення виду документа, який є підставою припинення. Слід закріпити можливість та деталізувати порядок підтвердження відомостей про смерть працівника у разі відмови родичами померлого надати копію свідоцтва про смерть, визначити компетентний державний орган, уповноважений вносити та засвідчувати записи у трудовій книжці працівника у випадку

смерті роботодавця, в тому числі, повідомляти органи Державної фіскальної служби про припинення трудових відносин. Запропоновано надати такі повноваження базовим центрам зайнятості за останнім місцем реєстрації роботодавця – фізичної особи. Необхідно також визначити строк та порядок виплати заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат, що належали працівникові.

У підрозділі сформульовано конкретні пропозиції про внесення відповідних доповнень до статей 102 і 103 проекту ТК України.

Третій розділ «Особливості припинення трудового договору з окремими категоріями працівників за законодавством України і Польщі» містить чотири підрозділи, в яких аналізується порядок припинення трудового договору з окремими категоріями працівників.

У підрозділі 3.1. «Припинення трудового договору з вагітними жінками і жінками, які мають дітей» аналізуються особливості припинення трудового договору з вагітними жінками і жінками, які мають дітей за законодавством України і Польщі.

Зазначено, що у трудовому законодавстві Польщі, порівняно із законодавством України, більш повно регулюються процедурні питання, пов'язані з припиненням трудового договору з вагітними жінками і жінками, які мають дітей (§ 1 ст. 185 ТК Польщі). Однак, КЗпП України все ж передбачає більш високий рівень гарантованості трудових прав даної категорії працівників (ст. 184 КЗпП України забороняється звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей). Аналогічні норми у ТК Польщі не закріплені. Статтею 177 забороняється припинення трудового договору з ініціативи роботодавця після третього місяця вагітності та до народження дитини.

Звернуто увагу на те, що у проекті ТК України відсутня норма про обов'язкове працевлаштування вагітних жінок і жінок, які мають дітей, у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. Це свідчить про зниження рівня гарантій трудових прав зазначених жінок, що суперечить вимогам частини третьої ст. 22 Конституції України. У зв'язку з цим запропоновано доповнити ст. 109 проекту ТК України окремою частиною, в якій закріпити норми, що містяться у частині третій ст. 184 КЗпП України.

У підрозділі 3.2. «Припинення трудового договору з неповнолітніми працівниками» розглядаються особливості припинення трудового договору з неповнолітніми працівниками за законодавством України і Польщі.

Чинним КЗпП України передбачено додаткові гарантії при звільненні працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (ст. 198). Аналогічні норми у ТК Польщі відсутні.

Статтею 199 КЗпП України передбачено більш широке коло осіб і органів, яким надано право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітніми. До них відносяться: 1) батьки; 2) усиновителі або

піклувальники; 3) державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю. У ТК Польщі не передбачено право батьків, усиновителів, опікунів та піклувальників самостійно звертатись до роботодавця з вимогою про припинення трудового договору з неповнолітнім. Зазначене право може бути реалізоване винятково через компетентного інспектора праці, який надав дозвіл на укладення трудового договору з неповнолітнім (§ 6 ст. 304³ ТК Польщі).

Зазначено, що батьків, усиновителів або піклувальників недоцільно позбавляти права вимагати розірвання трудового договору з неповнолітніми. Для більш повного забезпечення прав та інтересів неповнолітніх працівників запропоновано у ст. 199 КЗпП України та ст. 101 проекту ТК України встановити, що розірвання трудового договору на вимогу батьків неповнолітнього працівника або осіб, які їх замінюють, здійснюється з обов'язковим залученням медичного працівника для надання висновку щодо існування загрози здоров'ю неповнолітнього, а у разі порушення їх законних інтересів – фахівців служби у справах дітей.

У підрозділі 3.3. *«Припинення трудового договору з керівниками юридичних осіб»* аналізуються підстави та порядок припинення трудового договору з керівниками юридичних осіб.

ТК Польщі, на відміну від КЗпП України, не містить будь-яких спеціальних норм про підстави і порядок припинення трудового договору з керівниками юридичних осіб як окремою категорією працівників. Дані відносини виключено із сфери дії трудового законодавства та регулюються § 4 ст. 202 Кодексу комерційних компаній. Зроблено висновок, що такий підхід є не доцільним, оскільки переважну більшість керівників юридичних осіб становлять особи, які є найманими працівниками та працюють на умовах трудового договору (контракту) і не входять до складу органів управління юридичної особи. Виведення трудових відносин за участю керівників юридичних осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту), за межі сфери дії норм трудового права звужує обсяг гарантованих трудовим законодавством гарантій прав та інтересів зазначеної категорії працівників. Обґрунтовано доцільність включення до Книги четвертої «Особливості регулювання праці окремих категорій осіб» проекту ТК України глави «Регулювання праці керівників юридичних осіб та членів колегіального виконавчого органу».

У підрозділі внесені конкретні пропозиції до КЗпП України, проекту ТК України про закріплення додаткових підстав припинення трудового договору для даної категорії працівників, які б враховували особливості їх правового статусу як виконавчого органу юридичної особи.

ВИСНОВКИ

У **Висновках** викладаються найбільш важливі теоретичні положення дисертаційного дослідження, формулюються пропозиції

щодо удосконалення актів чинного законодавства, проекту ТК України з урахуванням позитивного законодавчого досвіду Польщі:

1. Припинення трудового договору – це закінчення дії трудових правовідносин за угодою (згодою) сторін, волевиявленням сторін чи третіх осіб, які не є їх стороною, а також з підстав, що не залежать від волі сторін, у порядку, визначеному законодавством.

2. Застосування терміну «припинення трудових відносин» у проекті ТК України є не доцільним, оскільки відповідно до ч. 2 ст. 30 проекту ТК України підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір. Саме трудовий договір оформлює трудові відносини, тобто є первинним по відношенню до трудових відносин. Відповідно первинним є припинення трудового договору, яке в подальшому зумовлює припинення трудових відносин.

3. Правове регулювання припинення трудового договору в Україні здійснюється розгалуженою системою нормативно-правових актів, зокрема КЗпП України, спеціальними законами, підзаконними актами, а також локальними актами. За законодавством Польщі правове регулювання припинення трудового договору здійснюється виключно законами (ТК Польщі, законами «Про цивільну службу», «Про працівників органів місцевого самоврядування», «Про загальні суди» та ін.).

У законодавстві України поєднуються державний і договірний способи регулювання припинення трудового договору, а у законодавстві Польщі припинення трудового договору врегульоване винятково у державний спосіб на законодавчому рівні.

4. У трудовому законодавстві України закріплений більш високий рівень захисту прав та гарантій працівників при припиненні трудового договору порівняно із законодавством Польщі. Водночас, у законодавстві Польщі, на відміну від законодавства України, має місце тенденція до збереження балансу інтересів працівника і роботодавця при припиненні трудового договору;

5. Залежно від конкретних юридичних фактів підстави припинення трудового договору слід класифікувати на: 1) припинення трудового договору за угодою (згодою) сторін; 2) розірвання трудового договору з ініціативи працівника: внаслідок винних дій роботодавця; з підстав, що не залежать від роботодавця; 3) розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: внаслідок винних дій працівника; з підстав, що не залежать від працівника; 4) припинення трудового договору внаслідок обставин, які не залежать від волі сторін.

6. Чинним КЗпП України, як і ТК Польщі, не встановлено порядок припинення трудового договору за угодою сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП України).

У ст. 81 проекту ТК України встановлено, трудовий договір може бути розірвано в будь-який час за домовленістю між працівником і роботодавцем (згодою сторін). Використання у назві зазначеної статті

поняття «розірвання трудового договору» суперечить її змісту, оскільки розірвання трудового договору означає припинення трудового договору за одностороннім волевиявленням працівника, роботодавця чи на вимогу третіх осіб, які не є стороною трудового договору. Тому ст. 81 проекту ТК України доцільно викласти у наступній редакції:

«Стаття 81. Припинення трудового договору за угодою сторін

1. Трудовий договір може бути припинено в будь-який час за домовленістю між працівником і роботодавцем (угодою сторін)».

7. При розірванні трудового договору з ініціативи працівника у разі не виконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору (ч. 3 ст. 38 КЗпП України) слід передбачити можливості для захисту прав та інтересів не лише працівника, а й роботодавця. Тому доцільно, з урахуванням ст. 55 ТК Польщі, закріпити, так звану, «презумпцію винуватості роботодавця» при розірванні трудового договору за даною підставою. Це означатиме, що працівник не зобов'язаний надавати роботодавцю будь-які додаткові докази на підтвердження невиконання ним законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору. Пропонується у ч. 3 ст. 38, ч. 2 ст. 39 КЗпП України, ст. 84 проекту ТК України закріпити право роботодавця на відшкодування шкоди у випадку необґрунтованого розірвання трудового договору з ініціативи працівника.

8. Чинним законодавством передбачено попередження працівника про розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу тільки за п. 1 ст. 40 КЗпП України. Водночас ТК Польщі закріплює обов'язкове дотримання письмової форми повідомлення працівника про припинення трудового договору (§ 3 ст. 30 ТК Польщі), зазначення причини припинення трудового договору (§ 4 ст. 30 ТК Польщі), а також зобов'язання роботодавця роз'яснити працівнику право на оскарження припинення трудового договору до суду (§ 5 ст. 30 ТК Польщі).

Видається доцільним доповнити КЗпП України, проект ТК України нормою про письмове попередження працівника про розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з інших підстав, закріплених у ст. 40, ст. 41, крім підстав, пов'язаних з винними діями працівника.

9. У проекті ТК України, на відміну від чинного КЗпП України, такі юридичні факти, як смерть роботодавця – фізичної особи (ст. 102) та смерть працівника (ст. 103), є підставами припинення трудового договору. Не врегульованим залишається порядок припинення трудового договору у таких випадках. Видається необхідним внести зміни до ст. 103 проекту ТК України та визначити, що трудовий договір припиняється з дня смерті працівника на підставі свідоцтва про смерть, закріпити право роботодавця на звернення до органу державної реєстрації актів цивільного стану для отримання копії свідоцтва про смерть працівника у випадку відмови родичів померлого надати копію такого свідоцтва (з урахуванням ст. 83 Закону Польщі «Про акти цивільного стану»), а також визначити, що

трудова книжка та заробітна плата, гарантійні і компенсаційні виплати, що належали працівникові, передаються членам сім'ї працівника, а у разі їх відсутності – включаються до складу спадщини.

10. Необхідно встановити обов'язкову письмову форму вимоги батьків, усиновителів, піклувальників, а також державних органів та службових осіб, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, про розірвання трудового договору з працівником, який не досяг 18-річного віку.

Слід доповнити ст. 199 КЗпП України, ст. 101 проекту ТК України положеннями про те, що розірвання трудового договору на вимогу батьків неповнолітнього працівника або осіб, які їх замінюють, здійснюється з обов'язковим залученням медичного працівника для надання висновку щодо існування загрози здоров'ю неповнолітнього, а у разі порушення його інтересів – фахівців служби у справах дітей.

11. ТК Польщі, на відміну від КЗпП України, не передбачені додаткові підстави припинення трудового договору з керівниками юридичних осіб як окремою категорією працівників. Дані відносини виключено із сфери дії трудового законодавства, що викликає заперечення. У проекті ТК України необхідно систематизувати підстави припинення трудових відносин за участю керівників юридичних осіб та закріпити їх в окремій главі 4 «Регулювання праці керівників юридичних осіб та членів колегіального виконавчого органу» Книги четвертої проекту ТК України. У цій самій главі доцільно передбачити додаткові підстави припинення трудових відносин для зазначеної категорії працівників, які б враховували особливості їх правового статусу як виконавчого органу юридичної особи.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

1. Шишлюк В. Р. Припинення трудового договору: поняття та відмінності від суміжних понять / В. Р. Шишлюк // Підприємство, господарство і право. – 2016. – № 1. – С. 80-84.

2. Шишлюк В. Р. Правове регулювання припинення трудового договору за угодою сторін за законодавством України та Республіки Польща / В. Р. Шишлюк // Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України. – 2016. – № 8. – С. 117-123.

3. Шишлюк В. Р. Закінчення строку як підстава припинення трудового договору за законодавством України і Польщі / В. Р. Шишлюк // Право і суспільство. – 2017. – № 2. – С. 66-70.

4. Шишлюк В. Р. Припинення трудового договору у зв'язку з переведенням працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу чи організацію за законодавством України і Польщі / В. Р. Шишлюк // Підприємство, господарство і право. – 2017. – № 4. – С. 85-89.

5. Шишлюк В. Р. Припинення трудового договору внаслідок смерті працівника або роботодавця – фізичної особи за законодавством України і Польщі / В. Р. Шишлюк // The scientific heritage. – 2017. – № 11 (11). Р. 2. – С. 34-38.

6. Шишлюк В. Р. Припинення трудового договору за угодою сторін за законодавством України та Республіки Польща / В. Р. Шишлюк // Приватне право в умовах глобалізації: на шляху до ренесансу українського права : збірник наукових праць / за ред. І. Г. Оборотова. – Миколаїв : Іліон, 2016. – С. 195-199.

7. Шишлюк В. Р. До питання співвідношення понять «припинення трудового договору» та «припинення трудових відносин» / В. Р. Шишлюк // Правове забезпечення соціальної сфери : матер. VII Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених (м. Одеса, 16 квітня 2016 р.) / за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої. – Одеса : Фенікс, 2016. – С. 197-199.

8. Шишлюк В. Р. Розірвання трудового договору на вимогу профспілкового органу як підстава припинення трудового договору / В. Р. Шишлюк // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасн. II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 21-22 квітня 2016 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, проф. В. І. Щербини, відпов. ред. к.ю.н. І. С. Сахарук. – Київ: Прінт-Сервіс, 2016. – С. 280-284.

9. Шишлюк В. Р. Правові проблеми припинення трудового договору у зв'язку зі смертю роботодавця – фізичної особи / В. Р. Шишлюк // Актуальні питання державотворення в Україні: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (20 травня 2016 року) / редкол.: д.ю.н. І. С. Гриценко (голова), к.ю.н. І. С. Сахарук (відп. ред.) та ін. – В 3-х томах. – Том 2. – К.: ВПЦ «Київський університет», 2016. – С. 213-215.

10. Шишлюк В. Р. Співвідношення понять «анулювання трудового договору» та «припинення трудових відносин» в проекті Трудового кодексу України / В. Р. Шишлюк // Правові та інституційні механізми забезпечення розвитку держави та права в умовах євроінтеграції : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (20 травня 2016 р., м. Одеса) : у 2 т. Т. 1/ відп. ред. М. В. Афанасьева. – Одеса : Юридична література, 2016. – С. 537-539.

11. Шишлюк В. Р. Правове регулювання припинення трудового договору з державними службовцями за законодавством України і Республіки Польща / В. Р. Шишлюк // International Scientific-Practical Conference Development of legal regulation in East Europe: experience of Poland and Ukraine: Conference Proceedings, January 27-28, 2017. – P. 125-128.

12. Шишлюк В. Р. Порівняльний аналіз припинення трудового договору з ініціативи працівника за законодавством України і Польщі / В. Р. Шишлюк // Правове забезпечення соціальної сфери : матер. VIII Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених / за заг. ред. д.ю.н., проф. Чанишевої Г.І. – Одеса : Фенікс, 2017. – С. 211-214.

13. Шишлюк В. Р. Припинення трудового договору у зв'язку з переведенням працівника на інше підприємство за законодавством Польщі: досвід для України / В. Р. Шишлюк // Проблеми кодифікації трудового законодавства України: тези доп. учасн. Всеукр. наук.-практ.

конф. (м. Київ, 26 квітня 2017 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, від. ред. к.ю.н. І. С. Сахарук. – Київ : Принт-Сервіс, 2017. С. 221-223.

14. Шишлюк В. Р. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника у випадку невиконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору як підстава припинення трудового договору / В. Р. Шишлюк // Актуальні питання державотворення в Україні: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (19 травня 2017 року) / редкол.: д.ю.н. І. С. Грищенко (голова), к.ю.н. І. С. Сахарук (відп. ред.) та ін. В 2-х томах. – Том 2. – К. : ВПЦ «Київський університет», 2017. – С. 82-84.

15. Шишлюк В. Р. Особливості припинення трудового договору з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади» / В. Р. Шишлюк // Традиції та новачі юридичної науки: минуле, сучасність, майбутнє : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 19 травня 2017 р.). У 2-х т. Т. 1 / відп. ред. Г. О. Ульянова. – Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2017. – С. 597-599.

АНОТАЦІЯ

Шишлюк В. Р. Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук зі спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2017.

Дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним порівняльно-правовим дослідженням правового регулювання припинення трудового договору за законодавством України і Польщі.

Визначено поняття «припинення трудового договору» та його відмінності від суміжних понять. Проаналізовано правове регулювання припинення трудового договору за законодавством України і Польщі. Охарактеризовано окремі підстави припинення трудового договору за законодавством України і Польщі. Розглянуто порядок припинення трудового договору за угодою (згодою) сторін, з ініціативи працівника, з ініціативи роботодавця та внаслідок обставин, які не залежать від волі сторін, за законодавством України і Польщі. З'ясовано особливості припинення трудового договору з окремими категоріями працівників за законодавством України і Польщі (вагітними жінками і жінками, які мають дітей, неповнолітніми працівниками та керівниками юридичних осіб).

Сформульовано науково обґрунтовані пропозиції про внесення змін та доповнень до актів чинного трудового законодавства, проекту ТК України з урахуванням позитивного законодавчого досвіду Польщі.

Ключові слова: трудовий договір, працівник, роботодавець, припинення трудового договору, розірвання трудового договору, звільнення з роботи, трудове законодавство України, трудове законодавство Польщі.

АННОТАЦИЯ

Шишлок В. Р. Прекращение трудового договора по законодательству Украины и Польши. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Национальный университет «Одесская юридическая академия», Одесса, 2017.

Диссертация является первым в отечественной науке трудового права специальным комплексным сравнительно-правовым исследованием правового регулирования прекращения трудового договора по законодательству Украины и Польши.

Определено понятие «прекращение трудового договора» и его отличия от смежных понятий. Под прекращением трудового договору понимается окончание действия трудовых правоотношений по соглашению (согласию) сторон, волеизъявлению сторон или третьих лиц, которые не являются их стороной, а также по основаниям, не зависящим от воли сторон, в порядке, определенном законодательством.

Проанализированы отличия понятия прекращения трудового договора от таких смежных понятий, как «расторжение трудового договора», «увольнение с работы», «отстранение от работы», «высвобождение работников», «приостановление трудового договора» и «аннулирование трудового договора».

Осуществлена классификация оснований прекращения трудового договора в зависимости от конкретных юридических фактов: 1) прекращение трудового договору по соглашению (согласию) сторон; 2) расторжение трудового договора по инициативе работника: вследствие виновных действий работодателя; по основаниям, не зависящим от работодателя; 3) расторжение трудового договора по инициативе работодателя: вследствие виновных действий работника; по основаниям, не зависящим от работника; 4) прекращение трудового договора вследствие обстоятельств, не зависящих от воли сторон, смерть работника, смерть работодателя – физического лица).

Проанализировано правовое регулирование прекращения трудового договора по законодательству Украины и Польши. Установлено, что правовое регулирование прекращения трудового договора в Украине осуществляется КЗоТ Украины, специальными законами, подзаконными актами, а также локальными актами, а по законодательству Польши – исключительно законами.

Охарактеризованы отдельные основания прекращения трудового договора по законодательству Украины и Польши. Рассмотрен порядок прекращения трудового договора по соглашению (согласию) сторон, по инициативе работника, по инициативе работодателя и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, по законодательству Украины и Польши.

Рассмотрены особенности прекращения трудового договора с отдельными категориями работников по законодательству Украины и

Польши (беременными женщинами и женщинами, имеющими детей, с несовершеннолетними работниками и руководителями юридических лиц). Сделан вывод о закреплении в трудовом законодательстве Украины более высокого уровня защиты прав и гарантий указанных работников при прекращении трудового договора по сравнению с законодательством Польши.

Сформулированы научно обоснованные предложения о внесении изменений и дополнений в акты действующего трудового законодательства, проект ТК Украины с учетом положительного законодательного опыта Польши.

Ключевые слова: трудовой договор, работник, работодатель, прекращение трудового договора, расторжение трудового договора, увольнение с работы, трудовое законодательство Украины, трудовое законодательство Польши.

SUMMARY

Shyshlyk V.R. Employment contract termination procedure under Ukrainian and Polish law. – Monograph.

Thesis for the academic degree of the Candidate of Legal Sciences, field of specialization 12.00.05 – Labor Law; Social Security Law. – National University “Odesa Academy of Law”, Odesa, 2017.

The thesis is the first work in the domestic science of labor law offering special comprehensive comparative legal study of the legislative regulation of the employment contract termination procedure under Ukrainian and Polish law.

The “employment contract termination” notion was defined, and its difference from related notions was outlined. Legislative regulation of the employment contract termination procedure under Ukrainian and Polish law has been analyzed. Particular grounds for termination of employment contract under Ukrainian and Polish law have been characterized. The procedures of termination of employment contract under Ukrainian and Polish law upon agreement (mutual consent) of the parties, at the employee’s initiative, at the employer’s initiative and as a result of circumstances beyond control of the parties have been reviewed. Peculiarities of the procedure of termination of the employment contract with certain employee categories under Ukrainian and Polish law have been ascertained (with pregnant women, women who have children, employed minors and managers of legal entities).

Scientifically substantiated suggestions regarding amendment and supplementation of the acts of the current labor legislation and the draft Labor Code of Ukraine have been formulated on the basis of Poland’s positive lawmaking experience.

Keywords: employment contract, employee, employer, employment contract termination, dissolution of an employment contract, dismissal from work, labor legislation of Ukraine, labor legislation of Poland.

Підписано до друку 15.11.2017 р. Формат 60х90/16.
Ум.-друк. арк. 0,9. Тираж 100 прим. Зам. № 1711-2а.

Видавник і виготовлювач ПП «Фенікс»
(Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 1044 від 17.09.02).
м. Одеса, 65009, вул. Зоопаркова, 25
Тел. (048) 7777-591.