

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
МІНІСТЕРСТВА ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ШИШЛЮК ВІКТОРІЯ РУСЛАНІВНА

УДК 349.22:331.106.4(477+438)

ДИСЕРТАЦІЯ
ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ
УКРАЇНИ І ПОЛЬЩІ

12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення
«081» Право

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії (кандидата
юридичних наук)

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ В.Р. Шишлюк

Науковий керівник – Сирота Іван Михайлович
кандидат юридичних наук, професор

Одеса – 2017

АНОТАЦІЯ

Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук (доктора філософії) за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення (081 – Право). – 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» і його відмінності від суміжних понять. Під припиненням трудового договору розуміється закінчення дії трудових правовідносин за угодою (згодою) сторін, волевиявленням сторін або третіх осіб, які не є їх стороною, а також з підстав, які не залежать від волі сторін, в порядку, визначеному законодавством.

Проаналізовано відмінності поняття припинення трудового договору від таких суміжних понять, як «розірвання трудового договору», «звільнення з роботи», «відсторонення від роботи», «вивільнення працівників», «призупинення трудового договору» і «анулювання трудового договору».

Здійснено класифікацію підстав припинення трудового договору в залежності від конкретних юридичних фактів:

- 1) припинення трудового договору за угодою (згодою) сторін;
- 2) розірвання трудового договору з ініціативи працівника: внаслідок винних дій роботодавця; з підстав, не залежних від роботодавця;
- 3) розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: внаслідок винних дій працівника; з підстав, не залежних від працівника;
- 4) припинення трудового договору внаслідок обставин, які не залежать від волі сторін, смерть працівника, смерть роботодавця – фізичної особи).

Проаналізовано правове регулювання припинення трудового договору за законодавством України і Польщі. Встановлено, що правове регулювання припинення трудового договору в Україні здійснюється КЗпП України, спеціальними законами, підзаконними актами, а також локальними актами, а за законодавством Польщі – виключно законами.

Охарактеризовані 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 і внаслідок обставин, які залежать від волі сторін, за законодавством України та Польщі.

Розглянуто особливості припинення трудового договору з окремими категоріями працівників за законодавством України та Польщі (вагітними жінками і жінками, які мають дітей, з неповнолітніми працівниками і керівниками юридичних осіб). Зроблено висновок про закріплення в трудовому законодавстві України більш високого рівня захисту прав і гарантій зазначених працівників при припиненні трудового договору порівняно із законодавством Польщі.

Сформульовано науково обґрунтовані пропозиції про внесення змін і 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.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору: поняття та відмінності від суміжних понять //Підприємництво, 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 //Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України. 2016. №8. С. 109-115.

3. Шишлюк В.Р. Закінчення строку як підстава припинення трудового договору за законодавством України і Польщі //Право і суспільство. 2017. №2. С. 71-75.

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 //Підприємництво, 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 //The scientific heritage. 2017. №11 (11). Р. 2. С. 34-38.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору за угодою сторін за законодавством України та Республіки Польща //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» //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 //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 //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 проєкті Трудового кодексу України //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. Афанасьєва. 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 //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 //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 //Проблеми кодифікації трудового законодавства України: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квітня 2017 р.) /за ред. проф. М.І. Іншина, відпов. ред. к.ю.н. І.С. Сахарук. - Київ: Прінт-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 //Актуальні питання державотворення в Україні: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (19 травня 2017 року) /Редкол.: д.ю.н. І.С. Гриценко (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» //Традиції та новації 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.

SUMMARY

Shyshliuk V.R. Employment contract termination procedure under Ukrainian and Polish law. – Qualification scientific work on the rights of manuscript.

The thesis for the degree of the Candidate of Legal Sciences (Doctor of Philosophy), specialty 12.00.05 – Labor Law; Social Security Law (081 – Law). – National University «Odesa Law Academy», Odesa, 2017.

The thesis is the first of a kind in the domestic labor law science special comprehensive comparative legal study on the subject matter of the legal regulation of the termination of the employment contract under the legislation of Ukraine and Poland.

The concept «termination of the employment contract» and its differences from related concepts are defined. Termination of the employment contract means the termination of the employment relationship by agreement (astipulation) between the parties of an employment contract, the will of the parties or third parties, and also on grounds not depending on the will of the parties, in the manner prescribed by law.

The differences in the notion of termination of the employment contract from such related concepts as «cancellation of the employment contract», «dismissal from work», “suspension from work», «discharge of employees», «suspension of the employment contract» and «annulment of the employment contract» are analyzed.

The grounds for termination of the employment contract are classified depending on specific legal facts:

1) termination of the employment contract by agreement (astipulation) of the parties; 2) termination of the employment contract by the employee: due to the faulty actions of the employer; on grounds not related to an employer; 3) termination of the employment contract by employer: as a result of the employee's guilty actions; on grounds not related to an employee; 4) termination of the employment contract due to circumstances beyond the control of the parties (death of an employee, death of an individual employer).

The legal regulation of the termination of the employment contract under the legislation of Ukraine and Poland is analyzed. It is identified that the legal regulation of the termination of the employment contract in Ukraine is carried out by the Labor Code of Ukraine, special laws, by-laws, and local acts. Termination of the employment contract in Poland is regulated exclusively by laws.

Certain grounds for termination of the employment contract under the legislation of Ukraine and Poland are characterized. The thesis studies in depth such

procedures for termination of the employment contract as by agreement (astipulation) of the parties, by the initiative of the employee, by the initiative of the employer and under circumstances related to the will of the parties, on the legislation of Ukraine and Poland.

Peculiarities of the termination of the employment contract with certain categories of employees under the legislation of Ukraine and Poland (pregnant women and women with children, minors and heads of legal entities) are studied. This part of the research makes it possible to come to the conclusion that the labor legislation of Ukraine prescribes a higher than the legislation of Poland level of protection of the rights and guarantees of these employees in case of termination of the employment contract.

The scientifically grounded proposals on amending acts of the current labor legislation and the draft Labor Code of Ukraine are formulated. Those proposals are based on the positive legislative experience of Poland.

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

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору: поняття та відмінності від суміжних понять //Підприємництво, 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 //Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України. 2016. №8. С. 109-115.

3. Шишлюк В.Р. Закінчення строку як підстава припинення трудового договору за законодавством України і Польщі //Право і суспільство. 2017. №2. С. 71-75.

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 //Підприємництво, 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 //The scientific heritage. 2017. №11 (11). Р. 2. С. 34-38.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору за угодою сторін за законодавством України та Республіки Польща //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» //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 //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 //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 //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. Афанасьєва. 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 //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 //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 //Проблеми кодифікації трудового законодавства України: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квітня 2017 р.) /за ред. проф. М.І. Іншина, відпов. ред. к.ю.н. І.С. Сахарук. - Київ: Прінт-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 //Актуальні питання державотворення в Україні: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (19 травня 2017 року) /Редкол.: д.ю.н. І.С. Гриценко (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» //Традиції та новації 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.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
 РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ПОЛЬЩІ	 13
1.1. Припинення трудового договору: поняття та відмінності від суміжних понять	13
1.2. Правове регулювання припинення трудового договору за законодавством України та Польщі	27
1.3. Класифікація підстав припинення трудового договору.....	46
 РОЗДІЛ 2. ХАРАКТЕРИСТИКА ОКРЕМИХ ПІДСТАВ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ І ПОЛЬЩІ ..	61
2.1. Припинення трудового договору за угодою (згодою) сторін	61
2.2. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.....	76
2.3. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця	106
2.4. Припинення трудового договору внаслідок обставин, які не залежать від волі сторін	139
 РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ОКРЕМИМИ КАТЕГОРІЯМИ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ І ПОЛЬЩІ.....	172
3.1. Припинення трудового договору з вагітними жінками та жінками, які мають дітей	172

3.2. Припинення трудового договору з неповнолітніми працівниками	185
3.3. Припинення трудового договору з керівниками юридичних осіб.....	196
ВИСНОВКИ.....	211
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	215
ДОДАТКИ.....	241

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. 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.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці та соціального забезпечення» на 2011-2015 роки як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія», «Теоретичні та практичні проблеми

забезпечення сталого розвитку української державності та права» на 2011-2015 роки (державний реєстраційний номер 0110U00671), а також плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Функціонування трудового права та права соціального забезпечення в умовах інтеграційного розвитку України» на 2016-2020 роки як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Стратегія інтеграційного розвитку України: правовий та культурний вимір» (державний реєстраційний номер 0116U01842).

Мета і завдання дослідження відповідно до об'єкта та предмета 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 відповідно до предмета та об'єкта дослідження. Методи дослідження обрані з урахуванням поставлених в роботі мети і завдань відповідно до об'єкту та предмета 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 (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 з 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.);

набуло 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.

Особистий внесок здобувача. Дисертація становить самостійне дослідження, висновки та пропозиції, викладені у дисертації, є особистим здобутком автора.

Практичне значення отриманих 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 конференціях: 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 новації юридичної науки: минуле, сучасність, майбутнє» (19 травня 2017 р.).

Структура та обсяг дисертації зумовлені метою і завданнями дослідження. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, які містять 10 підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг дисертації становить 8,9 авт. арк.

РОЗДІЛ 1.

ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ПОЛЬЩІ

1.1. Припинення трудового договору: поняття та відмінності від суміжних понять

Визначення поняття припинення трудового договору завжди перебувало у центрі уваги багатьох учених та викликало низку дискусійних питань. На даний час для дослідження припинення трудового договору у законодавстві про працю використовуються три терміни, серед яких: «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору», «звільнення».

Так, на думку Н.Б. Болотіної, припинення трудового договору є найбільш широким за обсягом поняттям і охоплює всі випадки закінчення дії трудового договору, в тому числі, за угодою сторін, внаслідок вибуття зі складу підприємства та інше¹.

В. С. Венедіктов під припиненням трудового договору пропонує розуміти родове поняття, яке об'єднує всі підстави розірвання трудових зв'язків, як за ініціативою працівника, власника або уповноваженого ним органу, третіх осіб, так і у зв'язку з вибуттям працівника зі спискового складу підприємства у зв'язку з його смертю².

Схожої позиції дотримувався і В.І. Прокопенко, який вказував, що припинення трудового договору є родовим поняттям, яке охоплює всі випадки припинення трудових відносин³.

В.В. Жернаков визначає припинення трудового договору як закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю⁴.

¹ Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. К.: Вікар, 2003. С. 281.

² Венедіктов В.С. Трудовое право Украины. Харьков: Консум, 2004. С. 106.

³ Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник. Х.: Фірма «Консум», 1998. С. 235.

С.М. Глазько вважає, що припинення трудового договору є припиненням трудових правовідносин за волевиявленням працівника, роботодавця, вимогою третіх осіб, які не є сторонами трудового договору, або за наявності визначених у законодавстві життєвих обставин⁵.

Спільним для усіх наведених визначень є те, що припинення трудового договору розуміється як загальне (родове) поняття, що включає всі випадки припинення трудових відносин, незалежно від умов та підстав такого припинення.

С.М. Глазько визначає розірвання трудового договору як припинення трудових правовідносин за волевиявленням сторін трудового договору або за вимогою інших громадських організацій чи державних органів⁶.

На думку В.С. Венедіктова, розірвання трудового договору передбачає припинення трудового договору з ініціативи однієї із сторін трудових правовідносин – працівника або власника чи уповноваженого ним органу, а в деяких випадках і третьої особи, яка вимагає розірвання трудового правовідношення⁷.

Схожої позиції дотримується і В.В. Жернаков, який зазначає, що розірвання трудового договору означає припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням (чи роботодавця, чи працівника, чи осіб, які не є стороною трудового договору)⁸.

При цьому, розірвання трудового договору на вимогу третіх осіб можливе винятково з підстав, передбачених законодавством про працю з обов'язковим дотриманням процедури звільнення, передбаченої для конкретної підстави виключно за наявності юридичного факту, який припиняє трудові відносини

⁴ Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] /В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. Х.: Право, 2012. С. 208.

⁵ Глазько С.М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект: автореф.дис ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2005 . С. 7.

⁶ Глазько С.М. Зазн. роб. С. 18.

⁷ Венедіктов В.С. Трудовое право Украины. Харьков: Консум, 2004. С. 107.

⁸ Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] /В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. Х.: Право, 2012. С. 208.

(наприклад, вирок суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі, що унеможливило подальше продовження роботи).

Таким чином, термін «розірвання трудового договору» по суті є видовим поняттям та означає припинення трудового договору за одностороннім волевиявленням працівника, роботодавця чи на вимогу третіх осіб, які не є стороною трудового договору.

Що стосується поняття «звільнення», то В.В. Жернаков вважає, що термін «звільнення» вживається щодо працівника і за змістом є синонімом терміна «припинення трудового договору»⁹.

Ф.А. Цесарський, дотримуючись схожої думки, дещо ширше визначає поняття «звільнення», зазначаючи, що звільнення працівника (крім випадку смерті працівника) є припиненням трудового договору і визначає процедуру припинення трудових відносин.

На думку вченого, як юридичний факт звільнення складається з комплексу узгоджених дій роботодавця і працівника, в результаті яких відбувається припинення трудових відносин між ними, погашення їхніх взаємних прав та обов'язків, обумовлених трудовим договором, змінюється соціально-правовий статус працівника, який перестає бути найманим працівником цього роботодавця, а роботодавець позбавляється дисциплінарної влади відносно колишнього працівника.

Крім того, слушною є думка вченого, що звільнення як комплекс узгоджених дій працівника і роботодавця здійснюється в просторі, обмеженому організацією роботодавця, і в часі, початком якого є перший день процедури звільнення, а кінцем – останній день роботи¹⁰.

А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана вважають, що звільнення з роботи у всіх випадках є тотожним з терміном «припинення трудового

⁹ Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] /В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. Х.: Право, 2012. С. 208.

¹⁰ Цесарський Ф.А. Підстави припинення трудового договору як проблемне питання науки трудового права. //Актуальні проблеми держави і права. 2011. Вип. 61. С. 507.

договору» і йому притаманна сама процедура технічного оформлення припинення трудових правовідносин¹¹.

На нашу думку, поняття «звільнення» можна визначити як комплекс взаємопов'язаних дій роботодавця, спрямованих на юридичне оформлення припинення трудового договору, що включає: видання наказу або розпорядження роботодавця із посиланням на відповідну статтю, пункт закону; оформлення та видачу працівнику трудової книжки, копії наказу про звільнення (у випадку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця); проведення остаточного розрахунку з працівником.

С.М. Глазько терміни «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» та «звільнення працівника» співвідносить між собою наступним чином.

Припинення трудового договору є родовим, узагальненим поняттям і охоплює усі підстави припинення дії такого. Ці підстави містяться як у КЗпП України¹², так і в інших спеціальних нормативно-правових актах.

Термін «розірвання трудового договору», на думку вченого, торкається лише випадків припинення трудового договору за ініціативою працівника, роботодавця чи за вимогою третіх осіб, тобто осіб які не є сторонами трудового договору.

Термін «звільнення» повинен характеризувати сам процес припинення чи розірвання трудового договору. Цей термін стосується лише однієї сторони трудового договору – працівника, бо роботодавець, тобто підприємство, установа, організація, має інституційно стаціонарний характер, що унеможлиблює його звільнення, а тим паче розрахунку з ним¹³.

¹¹ Трудове право України: Академ. курс: підруч. /А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н.М. Хуторян. К.: Видавництво. А.С.К., 2004. С. 208.

¹² Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 №№322-VIII. //Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до №50. Ст. 375.

¹³ Глазько С. М. Теоретичні підходи до визначення поняття припинення трудового договору //Вісник Національного університету внутрішніх справ. 2004. №28. С. 332.

На думку Ю. С. Шершень, припинення трудового договору не можна порівнювати з розірванням трудового договору, оскільки «припинення» – більш широке поняття, воно виступає родовим стосовно поняття «розірвання», останнє ж виступає як видове.

Поняттям «припинення» охоплюються і випадки розірвання трудового договору. Крім того, дані поняття не можна розкривати через «звільнення», оскільки припинення трудового договору може мати місце і в разі смерті працівника, коли звільнення не настає.

Припинення трудових правовідносин у результаті свідомої діяльності людей, їх волевиявлення і є розірванням трудового договору. Поняттям «звільнення» визначається ж сама технічна процедура припинення трудового договору¹⁴.

Чинний КЗпП України містить також термін «вивільнення працівників», який передбачено у главі III-А Кодексу. Однак, у ньому не розкривається поняття «вивільнення», а тільки визначається одна підстава вивільнення працівників – зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

На думку В. Г. Ротаня, вивільнення працівників – це категорія, яка може застосовуватися тільки щодо припинення трудового договору на підставі, зазначеній у п. 1 ст. 40 КЗпП України¹⁵.

О. Б. Лисицина зазначає, що статті 49² і 49⁴ КЗпП України присвячені лише порядку вивільнення працівників та їх подальшій зайнятості, вони не містять ні підстав застосування вивільнення, ні його процедури, а стаття, що регулює зайнятість вивільнених працівників взагалі має бланкетний характер та

¹⁴ Шершень Ю.С. Значення правового регулювання підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця //Форум права. 2011. №3. С. 878–879.

¹⁵ Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю /Відп. ред. В.Г. Ротань. 12-ге вид., перероб. і доп. Х.: Фактор, 2010. С. 257.

відносить вирішення цього питання до положень Закону України «Про зайнятість населення»¹⁶.

Отже, поняття «вивільнення» слід розуміти, як розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу чи фізичної особи, що стосується одночасно всіх або переважної більшості працівників, зумовлене змінами в організації виробництва і праці, що призвели до скорочення чисельності або штату працівників.

В науці трудового права тривалий час тривають дискусії щодо доцільності запровадження інституту анулювання трудового договору. Анулювання трудового договору є новелою у вітчизняному трудовому законодавстві та вперше знайшло своє відображення в ст. 49 проекту ТК України №1658 від 27.12.2014 р. (в редакції від 20.05.2015)¹⁷.

У тексті проекту ТК України до другого читання від 24.07.2017 відповідні норми було змінено та термін «анулювання» вилучено зі ст. 48, зокрема у ч. 2 зазначеної статті слово «анулюванню» замінено словом «скасуванню».

Так, відповідно до ч. 2 ст. 48 проекту ТК України, якщо в день, визначений відповідно до частини першої цієї статті, працівник без поважної причини не став до роботи, роботодавець має право відмовити працівникові в наданні роботи. У такому разі вважається, що трудові відносини не виникли, нормативний акт роботодавця та трудовий договір підлягають скасуванню і на працівника покладається обов'язок повернути роботодавцеві отримані гарантійні та компенсаційні виплати.

Аналіз змісту ст. 48 проекту ТК України дозволяє зробити висновок, що хоча в проекті ТК відсутній власне термін «анулювання трудового договору», проте за своїм змістом, норми зазначеної статті вказують саме на анулювання трудового договору, тобто його скасування у зв'язку з тим, що працівник до

¹⁶ Лисицина О.Б. Поняття та сучасний стан вивільнення працівників у контексті чинного законодавства України // Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка. 2011. Вип. 1. С. 216.

¹⁷ Трудовий кодекс України №1658 від 27.12.2014 р. [Електронний ресурс]: проект закону України. Документ не було опубліковано. Доступ із офіційного веб-порталу Верховної Ради України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

початку роботи відмовився від виконання трудових обов'язків за трудовим договором, в порядку і на умовах, визначених цією статтею.

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

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

На думку вченої, підстави розірвання нереалізованого трудового договору і трудового договору, реалізація якого вже настала, не повинні збігатись. Отже, мається на увазі розірвання трудового договору у зв'язку з відмовою його реалізовувати¹⁸.

Я.В. Сімутіна, зазначає, що анулювання трудового договору некоректно відносити до різновиду його припинення, адже припинення трудового договору тягне припинення трудового правовідношення, яке у даному випадку так і не виникло, а застосування до працівника дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення за прогул у такій ситуації взагалі буде неправомірним¹⁹. Вважаємо такий підхід найбільш виправданим.

Розглядаючи питання про співвідношення понять «анулювання» та «припинення» трудового договору, можна зробити висновок, що не доцільно відносити анулювання трудового договору до різновиду його припинення. Припинення трудового договору тягне за собою припинення трудових

¹⁸ Безина А.К. Вопросы теории трудового права и судебная практика. Казань: КГУ, 1976. С. 9-19.

¹⁹ Сімутіна Я.В. Анулювання трудового договору: питання теорії та практики. //Правова держава: щорічник наукових праць. 2010. Вип. 21. С. 287.

відносин, утім, у випадку анулювання трудового договору вони так і не виникли²⁰.

В даному випадку роботодавцю слід використовувати своє право анулювати трудовий договір шляхом скасування наказу (розпорядження) про прийом працівника на роботу в зв'язку з анулюванням з ним трудового договору на підставі та в порядку, визначеному ст. 48 проекту ТК України. Припинення трудового договору в цій ситуації є неправомірним, оскільки відповідні підстави в трудовому законодавстві відсутні.

У чинному КЗпП України вживається також термін «відсторонення від роботи». Правові підстави відсторонення працівника від роботи встановлено у ст. 46 КЗпП України. Так, роботодавець має відсторонити працівника від роботи у таких випадках: появи на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством.

Відсутність чіткого визначення поняття «відсторонення від роботи» призводить до помилок в застосуванні даного поняття на практиці та помилкового ототожнення з поняттям «припинення трудового договору».

На відміну від припинення трудового договору, відсторонення працівника від роботи не припиняє трудових відносин. Відсторонення працівника від роботи є тимчасовим заходом і допускається винятково у випадках, передбачених законодавством. При цьому працівник перебуває з роботодавцем у трудових правовідносинах, хоча і не виконує роботи, оскільки до неї не допускається.

Звільнення працівника від виконання його трудових обов'язків, що носить тимчасовий характер, за своїм призначенням не є дисциплінарним

²⁰ Шишлюк В.Р. Співвідношення понять «анулювання трудового договору» та «припинення трудових відносин» в проекті Трудового кодексу України //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. Афанасьєва. Одеса: Юридична література, 2016. С. 538.

стягненням, а виступає запобіжним заходом, який застосовується у виняткових випадках і має на меті попередження негативних наслідків. Відсторонення працівника від виконання трудових обов'язків в такому випадку не тягне за собою обов'язкове їх припинення.

Таким чином, під поняттям «відсторонення від роботи» слід розуміти призупинення виконання роботи, виключно у випадках передбачених законодавством, що полягає в тимчасовому звільненні працівника від виконання трудових обов'язків, передбачених трудовим договором і тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою та виплачувати йому заробітну плату, за винятком випадків, передбачених законом, що не тягне за собою припинення трудових відносин.

У чинному КЗпП України вживається термін «припинення трудового договору», який включає в себе усі випадки припинення трудового правовідношення. Натомість, у проекті ТК України використовується поняття «припинення трудових відносин». На нашу думку, використання поняття «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.

Однією з новацій проекту ТК України є можливість призупинення трудового договору. Призупиненню трудового договору присвячена глава 4 Книги другої проекту ТК України. Відповідно до ст. 69 проекту ТК України призупинення дії трудового договору – це тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою і тимчасове звільнення працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

На думку Я.В. Сімутіної, призупинення трудового договору характеризується тим, що трудові обов'язки працівником не виконуються, водночас трудові відносини не припиняються, трудовий договір не розривається, а лише призупиняє свою дію в частині окремих прав та обов'язків його сторін²¹.

А.М. Лушніков і М.В. Лушнікова призупиненням трудового договору пропонують вважати відсторонення від роботи, а також страйк або одноосібну відмову працівника від роботи в разі самозахисту трудових прав²². Ці автори далі пропонують ще одне формулювання – «призупинення виконання трудового договору», яке також застосовується до того ж відсторонення від роботи²³.

І.Я. Кисельов зазначає, що в праві західних країн конструкція тимчасового припинення (призупинення) трудових правовідносин включає в себе випадки досягнення сторонами трудового договору відповідної угоди; простою не з вини працівника, тимчасової непрацездатності працівника (в тому числі у зв'язку з вагітністю та пологами); відпусток для відпочинку і навчання; відсторонення працівника від роботи; переходу (обрання) на іншу посаду зі збереженням робочого місця; страйки; періоди для пошуку іншої роботи, працівником, який попереджений про звільнення²⁴.

В чинному КЗпП України хоча і не міститься поняття «призупинення трудового договору», однак з наведених вище визначень до такого призупинення можна віднести: відсторонення працівника від роботи (ст. 46 КЗпП України); участь в страйку (ст. 27 Закону України «Про порядок

²¹ Сімутіна Я.В. Юридичні факти і динаміка трудових правовідносин //Юридичний вісник. 2015. №3 (36). С. 111-112.

²² Лушников А.М., Лушнікова М.В. Курс трудового права: учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. С. 334-335.

²³ Лушников А.М., Лушнікова М.В. Курс трудового права: учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. С. 337.

²⁴ Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА М, 1998. С. 100-101.

вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»²⁵); виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час (ст. 119 КЗпП України) та ін.

Можливість призупинення трудових відносин передбачена також у трудовому законодавстві Польщі (ст. 9 ТК Польщі)²⁶. Метою призупинення трудових відносин є тимчасовий захист фінансових інтересів роботодавця, а також захист працівників від розірвання трудових відносин у зв'язку з економічним становищем роботодавця.

Призупинення трудових відносин у зв'язку з фінансовим становищем роботодавця пояснюється як створення роботодавцем можливостей для поліпшення свого економічного становища за рахунок зниження витрат на робочу силу без необхідності різкого скорочення чисельності працівників, а не як можливість більш сприятливо, з точки зору роботодавця, регулювати права і обов'язки працівників. При цьому таке призупинення не може тривати більше трьох років.

Зі змісту ст. 9 ТК Польщі вбачається, що 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. Зокрема, частину третю зазначеної статті доповнити п. 12 у зв'язку з економічним становищем роботодавця.

Слід зазначити, що у назві глави 4 Книги другої проекту ТК України використовується термін «призупинення трудових відносин», а у відповідних статтях, які визначають поняття та порядок такого призупинення вживається термін «призупинення дії трудового договору». Тому доцільно привести назву зазначеної глави у відповідність до її змісту та сформулювати наступним

²⁵ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 №137/98-ВР //Відомості Верховної Ради України. 1998. №34. Ст. 227.

²⁶ Ustawa z dnia 26.06.1974. Kodeks pracy //Dziennik Ustaw. 1974. №24. Poz. 141.

чином: «Глава 4. Призупинення дії трудового договору. Відсторонення від роботи».

Також у ст. 69 проекту ТК України не визначається гранично можливий строк призупинення дії трудового договору. В цьому аспекті вважаємо доцільним, з урахуванням досвіду Польщі, абзац другий ч. 1 ст. 69 проекту ТК України доповнити реченням такого змісту: «Призупинення дії трудового договору може здійснюватися на строк, який не повинен перевищувати трьох років».

Таким чином, призупинення трудових відносин не можна відносити до різновиду припинення трудового договору, оскільки призупинення трудових відносин не тягне за собою обов'язкове їх припинення, а здійснюється лише часткове призупинення здійснення певних прав та обов'язків сторін трудового договору.

Відповідно до ст. 30 §1 розділу 2 ТК Польщі припинення трудового договору є актом одностороннього волевиявлення, що тягне за собою правові наслідки у вигляді припинення трудових правовідносин між їх сторонами, за умови дотримання визначених у законодавстві правових формальностей²⁷.

Польські вчені пропонують визначати припинення трудового договору як одностороннє проголошення волі однієї із сторін припинити існуючу роботу після періоду повідомлення. Це твердження не вимагає згоди обох сторін, оскільки це є одностороннім рішенням однієї зі сторін трудових відносин. При цьому припинення трудових відносин може бути здійснене роботодавцем або працівником²⁸.

У трудовому праві Польщі припинення трудового договору є односторонньою юридичною угодою, що має наслідком припинення існуючої зайнятості після періоду повідомлення. Повідомлення про припинення

²⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11.12.1996. I PKN 36/96 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. 1997. №14. Poz. 251.

²⁸ Konopacka A. Okres wypowiedzenia umowy o pracę – podstawowe informacje. [Електронний ресурс]. URL: <http://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-okres-wypowiedzenia-umowy-o-prace>.

трудового договору обов'язково повинне бути представлено іншій стороні таким чином, щоб вона мала можливість ознайомитись з його змістом²⁹.

Зважаючи на той факт, що хоча в польській мові терміни «припинення» (wypowiedzenie) та «розірвання» (rozwiązanie) мають певні відмінності, однак в контексті трудового договору (umowę o pracę) завжди використовується словосполучення «wypowiedzenie umowy o pracę», що в перекладі українською мовою означає як припинення трудового договору, так і розірвання трудового договору.

Що стосується поняття «звільнення» (zwolnienie z pracy), то він використовується відокремлено від вищезазначеного терміну. Проте таке поняття в законодавчих актах не використовується та не являє собою юридичне формулювання, а вживається переважно в розмовній мові.

Таким чином, 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.

Припинення трудового договору є найбільш широким поняттям, що включає усі випадки припинення трудових відносин, в тому числі одно- та двосторонні вольові дії та події, що не залежать від волі сторін. Натомість розірвання трудового договору є видовим поняттям та полягає винятково у односторонньому волевиявленні працівника, роботодавця чи третіх осіб, що не є стороною трудового договору. Звільнення означає комплекс взаємопов'язаних процедурних дій роботодавця щодо працівника за допомогою яких здійснюється юридичне оформлення припинення трудових відносин³⁰.

Поняття «анулювання трудового договору» та «відсторонення від роботи» не є різновидами припинення трудового договору, оскільки у першому випадку трудові відносини не виникають, а у другому – звільнення працівника

²⁹ Florek L., Zieliński T. Prawo pracy, Wydawnictwo BECK, Warszawa. 2008. S. 93.

³⁰ Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору: поняття та відмінності від суміжних понять // Підприємництво, господарство і право. 2016. №1. С. 84.

від виконання трудових обов'язків носить тимчасовий превентивний характер і не зумовлює припинення трудового договору, а має на меті запобігання негативним наслідкам³¹.

У ст. 77 проекту ТК України доцільно доповнити та викласти у такій редакції:

«Стаття 77. Загальні положення про припинення трудового договору.

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. Розірвання трудового договору – це припинення трудового договору за одностороннім волевиявленням працівника, роботодавця чи на вимогу третіх осіб, які не є стороною трудового договору.

3. Звільнення працівника – це комплекс взаємопов'язаних дій роботодавця, спрямованих на юридичне оформлення припинення трудового договору, що включає: видання наказу або розпорядження роботодавця із посиланням на відповідну статтю, пункт закону; оформлення та видачу працівнику трудової книжки, копії наказу про звільнення (у випадку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця); проведення остаточного розрахунку з працівником.

4. Вивільнення працівників – це розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, одночасно з усіма або переважною більшістю працівників внаслідок змін в організації виробництва і праці, що призвели до скорочення чисельності або штату працівників.

³¹ Шишлюк В.Р. До питання співвідношення понять «припинення трудового договору» та «припинення трудових відносин» //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. 198.

5. Трудові відносини можуть бути припинені лише з підстав, у порядку і на умовах, визначених цим Кодексом або законом. Трудовий договір може бути розірваний лише за однією з підстав».

1.2. Правове регулювання припинення трудового договору за законодавством України та Польщі

Право на працю є одним із основних прав людини, яке встановлене міжнародно-правовими актами і визнане переважною більшістю держав світу.

Конституція України³² встановлює та гарантує основні трудові права людини і громадянина (ст. 43, 44, 45), а також визначає, що засади регулювання праці і зайнятості визначаються виключно законами України (п. 6 ч. 1 ст. 92).

Стаття 43 Конституції України, проголошуючи право кожної особи на працю, а також встановлюючи заборону використання примусової праці, зобов'язує державу гарантувати та забезпечувати справедливі умови виникнення та припинення трудових відносин, у тому числі й належний рівень захисту прав і законних інтересів працівника як слабшої сторони у трудових правовідносинах, що узгоджується з основними цілями правової регламентації праці в Україні як соціальній правовій державі.

Відповідно до ст. 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою Україною, є частиною національного законодавства України.

Право на працю і захист від безробіття проголошено Загальною декларацією прав людини 1948 р., Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., Конвенціями Міжнародної організації праці (МОП).

Згідно зі ст. 23 Загальної декларації прав людини 1948 р.³³ кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття.

³² Конституція України від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР //Відомості Верховної Ради України. 1996. №30. Ст. 141.

У ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 р.³⁴, ратифікованого Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 19.10.1973³⁵, визначено, що Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права.

Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 р.³⁶ (далі – Конвенція) ратифікована Законом України «Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Першого протоколу та протоколів №2, 4, 7 та 11 до Конвенції» від 17 липня 1997 р.³⁷

Стаття 4 зазначеної Конвенції визначає основні засади виникнення та функціонування трудових відносин:

- нікого не можна тримати в рабстві або в підневільному стані;
- ніхто не може бути присилуваний виконувати примусову чи обов'язкову працю.

Це означає, що за жодних обставин роботодавець не може примушувати працівника виконувати покладені на нього функції без згоди самого працівника. Роботодавець може вимагати від працівника виконання тих чи інших оплачуваних функцій, визнаючи право працівника вільно обирати собі роботу.

³³ Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 //Офіційний вісник України. 2008. №93. Ст. 89.

³⁴ Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 // Бюлетень Міністерства юстиції України. 2002. №2.

³⁵ Про ратифікацію Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права: Указ Президії Верховної Ради Української РСР від 19.10.1973 №2148 //Відомості Верховної Ради УРСР. 1973. №45. Ст. 401.

³⁶ Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 //Офіційний вісник України. 1998. №13. Ст. 270.

³⁷ Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Першого протоколу та протоколів №2, 4, 7 та 11 до Конвенції: Закон України від 17.07.1997 №475/97-ВР. //Відомості Верховної Ради України. 1997. №40. Ст. 263.

Ратифікація Україною Конвенції і Європейської угоди про осіб, які беруть участь у процесі Європейського суду з прав людини від 05.03.1996³⁸, ратифікованої Законом України «Про ратифікацію Європейської угоди про осіб, які беруть участь у процесі Європейського суду з прав людини» від 23.06.2004³⁹, дозволила кожному працівникові, трудові права якого порушено та не поновлено відповідними юрисдикційними органами України, звертатися до Європейського суду з прав людини.

Важливе значення для захисту прав працівників у випадку припинення трудового договору має Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996⁴⁰ (далі – Хартія), ратифікована Законом України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14.09.2006⁴¹

До основних положень Хартії належить встановлення урядами, які її підписали, що метою їхньої політики є досягнення умов, за яких можуть ефективно здійснюватися права всіх працівників, зокрема на:

- захист у випадках звільнення;
- захист своїх вимог у разі банкрутства їхнього роботодавця.

При цьому положення Хартії не перешкоджають положенням внутрішньодержавного права чи будь-яких двосторонніх або багатосторонніх договорів, конвенцій чи угод, які вже набули або можуть набути чинності і за якими захищеним особам може надаватися сприятливіший режим.

Конвенції МОП регулюють практично усю сферу трудових відносин, у тому числі і відносини, пов'язані з припиненням трудового договору. На даний час в Україні діє ратифікована Конвенція МОП №158 про припинення трудових

³⁸ Європейська угода про осіб, які беруть участь у процесі Європейського суду з прав людини від 05.03.1996 //Офіційний вісник України. 2006. №9. Ст. 195.

³⁹ Про ратифікацію Європейської угоди про осіб, які беруть участь у процесі Європейського суду з прав людини: Закон України від 23.06.2004 №1846-IV //Відомості Верховної Ради України. 2004. №38. Ст. 477.

⁴⁰ Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 №ETS №163 //Відомості Верховної Ради України. 2007. №51. Ст. 2096.

⁴¹ Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006. №137-V //Відомості Верховної Ради України. 2006. №43. Ст. 418.

відносин з ініціативи роботодавця 1982⁴² (далі – Конвенція №158) та відповідна Рекомендація №166⁴³.

Аналіз змісту зазначених актів дозволяє визначити основні засади, на підставі яких повинно здійснюватися припинення трудового договору з ініціативи роботодавця, а саме: законність; обґрунтованість причин звільнення; право на попередження про звільнення в розумний строк; право на отримання консультації; дотримання процедури звільнення; право на вихідну допомогу; право на оскарження рішення про звільнення до відповідних органів із питань розгляду трудових спорів; надання розумного строку для оскарження незаконного рішення про звільнення; покладання тягара доведення обґрунтованості звільнення на роботодавця або на компетентні органи.

Також Конвенція №158 визначає підстави, за якими звільнення не допускається: членство в профспілці або участь у профспілковій діяльності в позаробочий час чи за згодою роботодавця в робочий час; намір стати представником працівників, виконання зараз або в минулому функцій представника працівників; подання скарги або участь у справі проти роботодавця; раса, колір шкіри, стать, сімейний стан та інші види дискримінації; відсутність на роботі під час перебування у відпустці у зв'язку з материнством; тимчасова відсутність, пов'язана з хворобою або травмою. У разі припинення трудового договору за окресленими підставами на роботодавця покладається обов'язок поновити працівника на попередній роботі або, за неможливості, виплатити йому відповідну грошову компенсацію.

Конвенція МОП №173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця від 23.06.1992⁴⁴ (далі – Конвенція МОП №173), яка ратифікована Законом України «Про ратифікацію Конвенції

⁴² Конвенція МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22.06.1982 //Офіційний вісник України. 2007. №92. Ст. 3388.

⁴³ Рекомендація щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця №166 від 22.06.1982 //Юридичний вісник України. 2008. №49.

⁴⁴ Конвенція МОП №173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця від 23.06.1992 //Юридичний вісник України. 2008. №30.

Міжнародної організації праці №173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» від 19.10.2005⁴⁵, та відповідна Рекомендація №180 від 23.06.1992⁴⁶ передбачає захист вимог працівників за допомогою надання привілею.

Конвенція №173 визначає, які вимоги мають бути привілейованими, тобто першочерговими щодо вимог решти кредиторів. Передусім мають бути задоволені вимоги працівників, що впливають із трудових відносин (ст. 6 Конвенції МОП №173), а саме:

вимоги працівників щодо виплати їм заробітної плати за встановлений період, який не може бути меншим, ніж три місяці, і який передуює неплатоспроможності чи припиненню трудових відносин;

вимоги працівників щодо виплати їм заробітної плати за роботу у вихідні дні та заробітної плати за час відпустки, яка є належною до виплати у зв'язку з роботою, що виконувалась упродовж року, в якому мали місце неплатоспроможність або припинення трудових відносин, а також упродовж попереднього року;

вимоги працівників щодо виплати їм грошових сум, належних до виплати у зв'язку з іншими видами оплачуваної відсутності на роботі за встановлений період, який не може бути меншим, ніж три місяці, і який передуює неплатоспроможності чи припиненню трудових відносин;

вимоги працівників щодо виплати їм вихідної допомоги, належної до виплати у зв'язку з припиненням трудових відносин.

Беручи до уваги специфіку роботи окремих категорій працівників, Конвенція МОП №173 передбачає у ст. 4 можливість непоширення дії норм частини II і частини III цієї Конвенції, наприклад, на державних службовців чи

⁴⁵ Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці №173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця: Закон України від 19.10.2005 р. №2996-IV //Відомості Верховної Ради України. 2006. №2-3. Ст. 39.

⁴⁶ Рекомендація МОП про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця №180 від 23.06.1992 //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965-1999. Т. 2. Женева: Міжнародне бюро праці, 2000.

інші категорії працівників, чий інтерес в достатній мірі захищений дією інших нормативних актів. Такі дії треба обґрунтувати, а відповідні пояснення надати в МОП.

Конституційний Суд України у рішенні від 09.07.1998⁴⁷ зазначив, що особливістю правового регулювання трудових відносин є те, що вони регламентуються розгалуженою системою нормативних актів, прийнятих органами різних рівнів, у тому числі за участю трудових колективів та профспілок. Найбільш соціально важлива частина трудових відносин, яка охоплюється конституційним поняттям «засади регулювання праці і зайнятості», визначається лише законом, решта – законами, постановами Верховної Ради України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, актами центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, генеральними, галузевими, регіональними тарифними та іншими угодами, які укладаються на дво-, тристоронній основі між представниками працівників та роботодавців і компетентним державним органом, а також актами (договорами), прийнятими на підприємстві, в установі, організації власником або уповноваженим ним органом самостійно, разом чи за погодженням з трудовим колективом або профспілковим комітетом.

Основним законодавчим актом, що регулює питання припинення трудового договору в Україні, є КЗпП України. КЗпП України регулює основні питання, що стосуються припинення трудового договору, зокрема встановлює підстави припинення трудового договору, а також визначає порядок такого припинення.

Підстави припинення трудового договору визначені статтею 36 КЗпП України, при цьому відповідно до ст. 7 КЗпП України вони встановлюються також іншими нормативно-правовими актами.

⁴⁷ Рішення Конституційного Суду України №12-рп/98 від 09.07.1998 (справа про тлумачення терміну «законодавство») //Офіційний вісник України. 1998. №32. Ст. 1209.

Перелік загальних підстав припинення трудового договору визначено в ст. 36 КЗпП України. Окремі підстави закріплено в статтях 28, 38, 40, 41, 45 КЗпП України і в нормах деяких інших законодавчих актів.

Отже, відповідно до чинного законодавства трудовий договір може бути припинений як за загальними, так і додатковим підставами, а ініціювати його припинення можуть працівник, роботодавець, а також інші особи.

Аналізуючи положення ТК Польщі, слід зазначити, що відповідно до §1 ст. 30 трудовий договір припиняється:

- 1) за угодою сторін,
- 2) за заявою однієї зі сторін з періодом повідомлення,
- 3) за заявою однієї зі сторін без попереднього повідомлення;
- 4) закінченням строку, на який було укладено трудовий договір.

Підстави припинення трудового договору є вичерпними. Це означає, що не можуть бути встановлені інші підстави припинення трудового договору, крім тих які, визначені, §1 ст. 30.

Порівняння підстав припинення трудового договору, які передбачені чинним КЗпП України та ТК Польщі дозволяє стверджувати, що підстави припинення трудового договору, передбачені КЗпП України не є вичерпними, міститься низка норм бланкетного характеру, які встановлюють можливість припинення трудового договору на підставі норм інших законів (п. 7², п. 9 ст. 36), а також підстав, визначених контрактом (п. 8 ст. 36). Підстави припинення трудового договору, передбачені ТК Польщі, є вичерпними, не допускається припинення трудового договору з підстав інакших, ніж визначені §1 ст.30.

У проекті ТК України, порівняно із чинним КЗпП України, збільшено перелік підстав припинення трудового договору. Такий перелік не є вичерпними, а також міститься низка норм бланкетного характеру, які встановлюють можливість припинення трудового договору на підставі норм інших законів (ч. 2 ст. 78 проекту ТК України), а також визначають можливість

встановлення додаткових, порівняно з цим Кодексом, підстав припинення трудових відносин у трудовому договорі, укладеному з керівником юридичної особи (ст. 106 проекту ТК України).

Аналізуючи строки та форму повідомлення роботодавця про розірвання трудового договору з ініціативи працівника, слід зазначити, що ст. 38 КЗпП України встановлено, що працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні.

ТК Польщі передбачено обов'язкове додержання письмової форми повідомлення роботодавця про розірвання трудового договору (§3 ст. 30), а строк повідомлення залежить від тривалості роботи працівника (§1 ст. 36).

Відповідно до §1 ст. 36 ТК Польщі термін повідомлення залежить від тривалості роботи працівника і становить:

- 1) два тижні, якщо тривалість роботи становить менш ніж шість місяців;
- 2) один місяць, якщо тривалість роботи становить не менше шести місяців;
- 3) за три місяці, якщо тривалість роботи становить не менше 3-х років.

Сторонам також надано право до припинення трудового договору самостійно визначати більш ранню дату припинення трудового договору. Однак, таке визначення не повинно впливати на процедуру припинення трудового договору.

В КЗпП України не визначено момент з якого починається перебіг двотижневого строку попередження про майбутнє розірвання трудового договору. Строк повідомлення є однаковим для всіх працівників.

За законодавством Польщі строк повідомлення залежить від трудового стажу працівника — чим менший трудовий стаж, тим менший строк повідомлення.

Момент, з якого починається перебіг строку попередження про майбутнє розірвання трудового договору, у ТК Польщі не визначений, однак за

практикою, що склалась, здійснюється з моменту отримання роботодавцем повідомлення про розірвання трудового договору, тобто відлік ведеться з часу, коли він отримав можливість ознайомитись зі змістом такого повідомлення⁴⁸.

Слід зазначити, що питання щодо форми повідомлення про розірвання трудового договору неодноразово були предметом судового розгляду у спорах, що виникають з приводу розірвання трудового договору. За результатами розгляду зазначених спорів Верховний Суд Польщі дійшов висновку, що припинення трудового договору відбувається також, коли повідомлення було зроблено в усній формі, по телефону, шляхом надсилання факсу, SMS, MMS або по електронній пошті в електронному вигляді.

Суд також зазначив, що повідомлення про розірвання трудового договору на ім'я іншої особи вважається поданим в той час, коли після надходження такого повідомлення особа отримала реальну можливість ознайомитися з його змістом⁴⁹.

У ст. 83 проекту ТК України встановлено, що працівник має право в будь-який час за власною ініціативою розірвати трудовий договір, попередивши про це роботодавця за два тижні шляхом подання письмової заяви, що підлягає обов'язковій реєстрації. Заява про розірвання трудового договору може бути надіслана поштою. Днем подання такої заяви вважається день відправлення її працівником (ч. 3 ст. 83).

На нашу думку, враховуючи законодавчий досвід Польщі, ч. 3 ст. 83 проекту ТК України потребує внесення змін з метою захисту інтересів роботодавця з огляду на наступне.

Так, в пропонованій редакції зазначеної статті визначено, що відлік двотижневого строку повідомлення роботодавця про розірвання трудового

⁴⁸ Uchwała Sadu Najwyższego z 02.10.2002, III PZP 17/02 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2003. №20. Poz. 48.

⁴⁹ Uchwała Sadu Najwyższego z 02.10.2002, III PZP 17/02 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2003. №20. Poz. 48.

договору з ініціативи працівника (у випадку надсилання заяви поштою) починається з дня відправлення її працівником.

Згідно із ст. 115 проекту ТК України днем звільнення працівника з роботи є останній день фактичного виконання працівником трудових обов'язків, а у випадках, передбачених статтею 120 цього Кодексу, – останній день відпустки.

Відповідно до ст. 117 проекту ТК України у день звільнення працівника роботодавець зобов'язаний видати йому трудову книжку із внесеним до неї записом про звільнення з формулюванням підстави припинення трудових відносин та зазначенням статті (частини, пункту) цього Кодексу, закону.

Вищезазначене дозволяє зробити висновок, що роботодавець зобов'язаний не пізніше ніж через 14 днів з дня відправлення працівником поштою заяви про розірвання трудового договору видати наказ про звільнення та внести відповідний запис до трудової книжки працівника. Однак, можуть виникати випадки, коли через певні об'єктивні причини роботодавець не отримав своєчасно заяву працівника та не міг вжити заходів щодо звільнення працівника у визначений законодавством строк.

Тому, на нашу думку, у ч. 3 ст. 83 проекту ТК України слід передбачити, що днем подання працівником заяви про розірвання трудового договору вважається день отримання її роботодавцем. Аналогічним положенням слід також доповнити ст. 38 чинного КЗпП України.

У чинному КЗпП України передбачено обов'язковість попереднього повідомлення працівника про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця винятково у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40). Відповідно до ст. 49² КЗпП України при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця за п. 1 ст. 40 КЗпП України про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

Згідно із §2 ст.30 ТК Польщі припинення трудового договору відбувається після закінчення терміну повідомлення. Параграфом 3 зазначеної статті передбачено, що повідомлення кожної з сторін про припинення трудового договору без повідомлення повинно бути здійснено в письмовій формі.

При цьому §4 та 5 ст. 30 встановлено, що у повідомленні роботодавця про розірвання трудового договору, укладеного на невизначений термін або розірвання трудового договору без повідомлення слід вказати причину розірвання трудового договору. Також ТК Польщі зобов'язує роботодавця у повідомленні про припинення трудових обов'язково зазначати про право працівника на звернення до суду.

Вважаємо, що такий досвід Польщі, в частині обов'язкового письмового повідомлення працівника про розірвання трудового договору, заслуговує на увагу. Тому доцільно у чинному КЗпП України та проекті ТК України передбачити обов'язок роботодавця письмово повідомляти працівника про намір розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця із обов'язковим зазначенням причин, які зумовили прийняття рішення про розірвання трудового договору.

Відповідно до §1 ст. 52 ТК Польщі роботодавець має право розірвати трудовий договір без попереднього повідомлення за наявності вини працівника в разі:

- 1) серйозного порушення працівником основних обов'язків;
- 2) вчинення працівником в період дії трудового договору злочину, що перешкоджає подальшому продовженню трудових відносин на займаній посаді, якщо злочин є очевидним або підтверджений судовим рішенням;
- 3) втрати спеціальних прав, необхідних для виконання роботи на займаній посаді, з вини працівника.

Припинення трудового договору без попереднього повідомлення з вини працівника не може мати місце після закінчення одного місяця з часу, коли

роботодавцю стало відомо про обставини, що обґрунтовують розірвання договору.

Відповідно до §1 ст. 53 роботодавець має право розірвати трудовий договір без попереднього повідомлення у випадку:

1) якщо неможливість працювати внаслідок тимчасової непрацездатності триває:

а) більше трьох місяців – коли працівник перебував у трудових відносинах з роботодавцем протягом менш ніж 6 місяців;

б) понад загальний термін у випадку проходження реабілітації протягом більш як трьох місяців – коли працівник перебував у трудових відносинах з роботодавцем протягом не менше 6 місяців, або якщо інвалідність настала в результаті нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання.

2) в разі якщо обґрунтована відсутність на роботі, крім підстав, які зазначені в пункті 1, триває довше, ніж один місяць.

Згідно з §1 ст. 55 працівник має право розірвати трудовий договір без попереднього повідомлення, якщо медичним висновком буде підтверджено шкідливий вплив роботи на здоров'я працівника і роботодавець не здійснює його переведення на іншу роботу на строк, зазначений в медичному висновку, яка відповідає його стану здоров'я та професійній кваліфікації.

Працівник може також розірвати трудовий договір відповідно до §1 у випадку, якщо роботодавець вчинив серйозне порушення основних трудових обов'язків стосовно працівника; в такому випадку, працівник має право на отримання компенсації в розмірі заробітної плати за період повідомлення, встановлений ст. 36 ТК Польщі.

Відповідно до §2 зазначеної статті на працівника покладається обов'язок повідомити роботодавця про припинення трудових відносин без повідомлення, яке повинно бути в письмовій формі, із зазначенням причини розірвання договору.

Чинний КЗпП України наділяє правом розірвання трудового договору з ініціативи працівника, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору, які працівників які працюють на умовах трудового договору, укладеного на невизначений строк (ч. 3 ст. 38 КЗпП України), так і строкового трудового договору (ч. 1 ст. 39 КЗпП України). Однак, у законодавстві Польщі припинення трудового договору за даною підставою є більш врегульованим та дозволяє в однаковій мірі захистити права як працівника, так і роботодавця у випадку необґрунтованого розірвання працівником трудового договору за даною підставою.

ТК Польщі наділяє також працівника можливістю захисту своїх порушених прав внаслідок незаконного звільнення. Відповідно до §1 ст. 56 працівник, з яким трудовий договір припинено без попереднього повідомлення, що має наслідком порушення положень про припинення трудового договору за цією підставою має право вимагати поновлення на роботі або про виплату компенсації. Рішення про поновлення роботи або виплату компенсації приймає суд. На відміну від ст. 360 КЗпП України, ст. 56 ТК Польщі не передбачено одночасне поновлення працівника на роботі та виплату компенсації, що дозволяє стверджувати, що КЗпП України передбачає більший ступінь захисту прав працівника.

ТК Польщі також надає право вимагати компенсацію за незаконне звільнення не лише працівнику, а й роботодавцю, зокрема відповідно до ст. 61-1 у разі незаконного розірвання трудового договору з ініціативи працівника без попереднього повідомлення у порядку визначеному §1-1 ст. 55, роботодавець має право вимагати відшкодування збитків. Аналогічні норми у законодавстві України відсутні.

Також у ТК Польщі припинення трудового договору як у зв'язку зі смертю працівника (§1 ст. 63-1), та у зв'язку зі смертю роботодавця (§1 ст. 63-2) закріплені як підстави припинення трудового договору. При цьому в

останньому випадку працівник має право на отримання компенсації за період повідомлення про припинення трудового договору. На відміну від ТК Польщі, КЗпП України не містить аналогічних підстав припинення трудового договору, що створює додаткові перешкоди для сторін трудового договору при припиненні трудового договору у зв'язку з настанням таких юридичних фактів.

У законодавстві України закріплюється більш високий рівень 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 (ст. 43 КЗпП України), гарантії при звільненні для вагітних жінок і жінок, які мають дітей (ч. 3 ст. 184 КЗпП України), неповнолітніх працівників тощо (ст.ст. 198, 199 КЗпП України). Водночас, у законодавстві Польщі, на відміну від законодавства України, більшою мірою простежується тенденція до збереження балансу інтересів працівника і роботодавця при припиненні трудового договору.

Закон України «Про зайнятість населення»⁵⁰ визначає поняття та регламентує порядок масового вивільнення працівників з ініціативи роботодавця. Відповідно до ст. 48 зазначеного Закону масовим вивільненням з ініціативи роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) є одноразове або протягом:

1) одного місяця:

вивільнення 10 і більше працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 20 до 100 працівників;

вивільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 101 до 300 працівників;

2) трьох місяців – вивільнення 20 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації незалежно від чисельності працівників.

⁵⁰ Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 №5067-VI //Відомості Верховної Ради. 2013. №24. Ст. 243.

Пунктом 4 ч. 3 ст. 50 Закону на роботодавця також покладено обов'язок своєчасно та в повному обсязі подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, інформацію про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання за два місяці до вивільнення.

Закон Польщі «Про сприяння зайнятості та установи ринку праці»⁵¹ регулює схожі відносини, пов'язані з груповими звільненнями працівників.

Відповідно до ст. 70 зазначеного Закону роботодавець, який бажає звільнити щонайменше 50 осіб протягом трьох місяців зобов'язаний узгодити з бюро праці за місцем знаходження роботодавця або за місцем виконання роботи обсяги і форми допомоги вивільнюваним працівникам, в тому числі працівникам – інвалідам, зокрема шляхом: 1) пошуку роботи; 2) підвищення кваліфікації; 3) професійного навчання.

Роботодавець зобов'язаний здійснювати зазначені заходи сприяння зайнятості щодо вивільнюваних працівників протягом 6 місяців після такого вивільнення у вигляді програми (ч. 2 ст. 70). Така програма може реалізовуватись через районні бюро праці, агентства зайнятості або навчальні заклади (ч. 3 ст. 70).

Отже, законодавство Польщі не диференціює критерії масового вивільнення в залежності від кількості працюючих на підприємстві, а встановлює таким критерієм звільнення щонайменше 50 осіб протягом трьох місяців. При цьому на роботодавця покладається обов'язок не лише повідомити уповноважений орган про майбутнє вивільнення, а й сприяти зайнятості

⁵¹ Ustawa z dnia 20.04.2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy //Dziennik Ustaw. 2004. №99. Poz. 1001.

вивільнюваних працівників протягом 6 місяців після припинення трудових відносин, що дозволяє забезпечити більш високий рівень гарантованості прав працівників.

Постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання працівників патронатних служб в державних органах»⁵² встановлено, що працівник патронатної служби приймається на роботу до відповідного державного органу за строковим трудовим договором за основним місцем роботи або за сумісництвом. Припинення трудового договору з зазначеною категорією працівників регулюється ст. 92 Закону України «Про державну службу»⁵³.

До посад патронатної служби належать посади радників, помічників, уповноважених та прес-секретаря Президента України, працівників секретаріатів Голови Верховної Ради України, його Першого заступника та заступника, працівників патронатних служб Прем'єр-міністра України та інших членів Кабінету Міністрів України, помічників-консультантів народних депутатів України, помічників та наукових консультантів суддів Конституційного Суду України, помічників суддів, а також посади патронатних служб в інших державних органах (ч. 1 ст. 92).

Згідно із ч. 3 ст. 92 зазначеного Закону трудові відносини з працівником патронатної служби припиняються в день припинення повноважень особи, працівником патронатної служби якої він призначений. Працівник патронатної служби може бути достроково звільнений з посади за ініціативою особи, працівником патронатної служби якої він призначений, або керівника патронатної служби.

Частиною 4 цієї статті встановлюється, що на працівників патронатної служби поширюється дія законодавства про працю, крім ст.ст. 39¹, 41-43¹, 49² КЗпП України.

⁵² Деякі питання працівників патронатних служб в державних органах: постанова Кабінету Міністрів України від 20.04.2016 №298 //Офіційний вісник України. 2016. №33. Ст. 15.

⁵³ Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 №889-VIII //Відомості Верховної Ради України. 2016. №4. Ст. 43.

Закон України «Про управління об'єктами державної власності»⁵⁴ регулює окремі питання припинення трудового договору з керівниками господарських структур, стосовно яких функції з управління виконує Кабінет Міністрів України (п. 6 ч. 2 ст. 5) та керівниками державних унітарних підприємств (п. 4 ч. 1 ст. 6).

Закон України «Про телекомунікації»⁵⁵ встановлює порядок припинення трудових відносин голови та члени комісії, що здійснює державне регулювання у сфері зв'язку та інформатизації (ч. 1 ст. 20), працівників апарату національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері зв'язку та інформатизації (п. 6 ч. 3 ст. 20).

Порядок припинення трудового договору з окремими категоріями працівників врегульований також підзаконними нормативно-правовими актами.

Припинення трудового договору з працівниками, які зайняті на сезонних роботах, регулюється Указом Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24.09.1974⁵⁶, який діє на території України в частині, що не суперечить законодавству України відповідно до постанови Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12.09.1991, та постанови Кабінету Міністрів України від 28.03.1997⁵⁷ №278 «Про затвердження Списку сезонних робіт і сезонних галузей»⁵⁸.

Відповідно до п. 7 Указу від 24.09.1974 трудовий договір з робітниками і службовцями, зайнятими на сезонних роботах, може бути розірвано з ініціативи адміністрації також у випадках: а) припинення робіт на підприємстві, в установі, організації на строк більше двох тижнів з причин виробничого

⁵⁴ Про управління об'єктами державної власності: Закон України від 21.09.2006 №185-V //Відомості Верховної Ради України. 2006. №46. Ст. 456.

⁵⁵ Про телекомунікації: Закон України від 18.11.2003 №1280-IV //Відомості Верховної Ради України. 2004. №12. Ст. 155.

⁵⁶ Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах: Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24.09.1974 №310-09 //Відомості Верховної Ради СРСР. 1974. №40. Ст. 662.

⁵⁷ Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР: постанова Верховної Ради України від 12.09.1991. №1545-XII //Відомості Верховної Ради України. 1991. №46. Ст. 621.

⁵⁸ Про затвердження Списку сезонних робіт і сезонних галузей: постанова Кабінету Міністрів України від 28.03.1997 №278 //Офіційний вісник України. 1997. №14. Ст. 18.

характеру або скорочення робіт в них; б) нез'явлення на роботу безперервно протягом більше одного місяця внаслідок тимчасової непрацездатності.

Підзаконним нормативно-правовим актом також регулюється припинення трудового договору з помічником судді суду загальної юрисдикції. Зокрема, порядок звільнення з посади помічника судді встановлений розділом II Положення про помічника судді суду загальної юрисдикції, затвердженого рішенням Ради суддів України від 25.03.2011 №14⁵⁹.

Відповідно до п. 19 розділу II помічник судді може бути звільнений з посади з дотриманням вимог законодавства про працю та Закону України «Про державну службу» на підставі заяви про звільнення за власним бажанням або за мотивованим поданням судді, а у випадку тривалої відсутності судді (тривале відрядження, відсторонення судді від посади, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустка по догляду за дитиною тощо) – за наказом керівника апарату відповідного суду. У разі припинення повноважень судді відповідного суду помічник судді звільняється із займаної посади з дотриманням гарантій, передбачених законодавством.

Також згідно з абз. 3 п. 17 Положення у разі відсутності згоди помічника виконувати обов'язки помічника іншого судді або працівника апарату суду його може бути звільнено з посади на підставі п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП України.

Законодавство України про працю передбачає можливість регулювання трудових відносин також актами, прийнятими на підприємстві, в установі, організації. Зокрема, це стосується встановлення додаткових гарантій працівникам при припиненні трудового договору.

В Польщі законодавством не передбачається можливість встановлення порядку та підстав припинення трудового договору з окремими категоріями працівників на підставі підзаконних нормативно-правових актів, натомість

⁵⁹ Положення про помічника судді суду загальної юрисдикції, затверджене рішенням Ради суддів України від 25.03.2011 №14 //Вісник Державної судової адміністрації України. 2011. №3 (20). Ст. 22-23.

підстави припинення трудового договору визначаються винятково на рівні закону.

У регулювання трудових відносин, поряд з державним регулюванням, застосовується також локальне нормативно-правове регулювання. Використання такого способу регулювання надає можливості учасникам трудових відносин самостійно визначати умови праці, з урахуванням особливостей господарської діяльності підприємства.

Як зазначає О.М. Ярошенко, особливість локальних нормативно-правових актів полягає в тому, що загальні акти не регулюють конкретні відносини, а лише надають право відповідним суб'єктам домовитись з приводу того чи іншого питання⁶⁰.

Слід зазначити, що питання пов'язані з припиненням трудового договору, не можуть в повній мірі вирішуватись на рівні локальних нормативно-правових актів. Йдеться, наприклад, про перелік підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Такий перелік встановлений в законодавстві і не підлягає поширювальному тлумаченню. Водночас, на локальному рівні можуть закріплюватись додаткові гарантії працівникам при припиненні трудового договору. За законодавством Польщі не передбачено можливість регулювання окремих питань, пов'язаних з припиненням трудового договору, у локальних нормативно-правових актах.

Таким чином, правове регулювання припинення трудового договору в Україні здійснюється розгалуженою системою нормативно-правових актів, зокрема КЗпП України, спеціальними законами, підзаконними актами, а також актами, прийнятими на підприємстві, в установі, організації. В Польщі правове регулювання припинення трудового договору здійснюється меншим за обсягом масивом нормативно-правових актів та визначається виключно законами. У законодавстві України поєднуються державний і договірний способи

⁶⁰ Ярошенко О.М. Щодо природи локальних нормативно-правових актів у сфері трудового права //Вісник Академії правових наук України. 2004. №2 (37). С. 135.

регулювання припинення трудового договору, а у законодавстві Польщі припинення трудового договору врегульоване винятково у державний спосіб на законодавчому рівні.

1.3. Класифікація підстав припинення трудового договору

Основоположним принципом з урахуванням якого відбувається припинення трудового договору є принцип, відповідно до якого трудовий договір може бути припинений лише за наявності підстав, передбачених трудовим законодавством.

Підставами припинення трудового договору є певні життєві обставини, які закріплені в законі як юридичні факти для припинення трудових відносин між працівником та роботодавцем. Юридичними фактами можуть бути, зокрема, вольові дії, коли одна або обидві сторони трудового договору, чи третя особа ініціюють його припинення, а також події – обставини, які не залежать від волі будь-якої із сторін трудового договору.

Переважно зазначені підстави визначені у КЗпП України. Крім того, відповідно до ст. 7 КЗпП України для деяких категорій працівників, за певних умов, підстави припинення трудового договору можуть бути встановлені спеціальними законами, а також такі підстави можуть бути передбачені контрактом (п. 8 ст. 36 КЗпП України).

Виходячи зі змісту положень КЗпП України, усі підстави припинення трудового договору прийнято поділяти на загальні та додаткові.

На думку С. В. Селезень, додаткові підстави розірвання трудового договору, характеризуються наявністю спеціального суб'єкта: керівника підприємства, викладача, касира, комірника тощо. Проте, будучи спеціальними суб'єктами, ці працівники водночас є й загальними суб'єктами, на яких поширюються загальні підстави розірвання трудового договору, передбачені

ст. 40 КЗпП України. Отже, спеціальні норми додаткових підстав припинення трудового договору не замінюють загальних норм, а доповнюють їх⁶¹.

В.Г. Короткін, усі підстави припинення трудового договору класифікує у такому порядку: розірвання трудового договору з ініціативи працівника; розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; розірвання трудового договору з інших підстав⁶².

Такий поділ підстав припинення трудового договору не доцільно вважати класифікацією, оскільки класифікація являє собою систему розподілу предметів, явищ або понять на класи (групи) за спільними ознаками, властивостями⁶³. Тобто, вирішальною умовою для здійснення класифікації є наявність певного критерію, на підставі якого власне і здійснюється така класифікація (групування). В даному ж випадку, вченим не запропоновано будь-якого критерію класифікації, а виключно зазначені різновиди припинення трудового договору.

Залежно від характеру юридичного факту (дія чи подія), який став підставою для його припинення, П.Д. Пилипенко пропонує усі підстави припинення трудового договору, передбачені КЗпП України, класифікувати наступним чином.

До юридичних фактів (подій) автор відносить смерть працівника та закінчення терміну самого договору. Проте, на думку вченого, смерть працівника, як підстава для припинення трудового договору у КЗпП України не передбачена. Так само ні в літературі, ні в законодавстві не згадується про ще одну підставу припинення трудового договору, яка належить до цієї групи, а саме про смерть фізичної особи – роботодавця. Хоча очевидно, що це є самостійна підстава для припинення трудового договору з відповідними правовими наслідками.

⁶¹ Селезень С.В. Додаткові підстави розірвання трудового договору: особливості та функціональне призначення //Право і безпека. 2009. №4 (31). С. 146.

⁶² Короткін В.Г. Трудове право: прийняття на роботу і звільнення. К.: МАУП, 1997. С. 48.

⁶³ Великий тлумачний словник сучасної української мови. 5-те вид. К.; Ірпінь: Перун, 2005. С. 544.

До юридичних фактів – дій належать такі підстави, за яких трудовий договір припиняється в результаті волевиявлення його сторін або так званих третіх осіб, які не є його стороною. Усі підстави цієї групи можна поділити на такі види:

- за наявності або відсутності взаємного волевиявлення сторін трудового договору (угода сторін (п. 1 ст. 36); переведення працівника за його згодою на інше підприємство або перехід на виборну посаду (п. 5 ст. 36); відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, а також відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці (п. 6 ст. 36); підстави, передбачені контрактом (п. 8 ст. 36);
- за ініціативою працівника (ст.ст. 38, 39);
- за ініціативою роботодавця (ст.ст. 40 і 41, а також при незадовільному результаті випробування (ст. 28);
- за ініціативою третіх осіб, які не є стороною трудового договору (призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (п. 3 ст. 36); набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи; (п. 7 ст. 36); направлення працівника за постановою суду на примусове лікування (ст. 37); на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (ст. 45), на вимогу батьків неповнолітнього або інших осіб (ст. 199);
- при порушенні встановлених правил прийому на роботу (ст. 7)⁶⁴.

Схожого підходу до класифікації дотримується також і В.В. Жернаков. Він зазначає, що трудовий договір припиняється тільки за наявності підстав для його припинення, а підставу припинення трудового договору визначає як

⁶⁴ Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. /П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. С. 223-224.

юридичний факт або сукупність юридичних фактів, закріплених у законі та необхідних для припинення трудового договору.

Такі юридичні факти науковцем запропоновано поділяти на два види:

1) дії (життєві ситуації, що відбуваються за волею людей; вольові акти їх поведінки) сторін трудового договору або осіб, які не є його сторонами;

2) події (життєві обставини, настання яких не залежить від волі та свідомості людей: закінчення строку трудового договору; смерть працівника або роботодавця – фізичної особи тощо).

В.В. Жернаков залежно від того, хто є ініціатором припинення трудового договору, підстави припинення трудового договору закріплені у ст. 36 та інших статтях КЗпП України, поділяє на такі групи:

– припинення трудового договору за спільною (взаємною) ініціативою сторін трудового договору (наприклад, угода сторін, закінчення строку);

– розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст.ст. 38, 39 КЗпП України);

– розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (ст.ст. 40,41 КЗпП України);

– розірвання трудового договору з ініціативи осіб, які не є його стороною (третіх осіб) (п. п. 3,7 ст. 36, ст. 45 КЗпП України та ін.)⁶⁵.

Таким чином, наведена класифікація підстав припинення трудового договору базується винятково на критерії суб'єкта (суб'єктів) ініціативи припинення трудового договору, тобто особи або осіб, які здійснили волевиявлення щодо припинення трудового договору.

На нашу думку, така класифікація не в повній мірі охоплює всі наявні у законодавстві про працю підстави припинення трудового договору, оскільки за основу класифікації взято винятково вольовий критерій сторін трудового

⁶⁵ Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] /В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. Х.: Право, 2012. С. 208-209.

договору та третіх осіб, які не є стороною трудового договору, і при цьому не враховані випадки припинення трудового договору за наявності обставин, які не залежать від волі сторін.

Т.Ю. Коршунова пропонує всі підстави припинення трудового договору поділяти на три великі групи.

До першої запропоновано відносити підстави, пов'язані з бажанням обох сторін або однієї зі сторін трудового договору припинити його дію. Зазначену групу становлять підстави розірвання трудового договору за згодою сторін, з ініціативи роботодавця, з ініціативи працівника, а також переведення працівника за його проханням або з його згоди до іншого роботодавця або перехід на виборну посаду.

Другу групу становлять підстави, пов'язані з неможливістю продовження трудових відносин з обставин, що не залежать від волі сторін, а також у зв'язку із закінченням строку трудового договору або порушенням встановлених правил укладення трудового договору.

Третя група – підстави, пов'язані з відмовою працівника з різних причин від продовження трудових відносин з роботодавцем⁶⁶.

На думку Ф.А. Цесарського, дана класифікація є досить умовною, оскільки згідно з нею в одну групу об'єднуються підстави, що мають принципово різний порядок застосування і тягнуть різні наслідки для сторін трудового договору⁶⁷.

Підтримуючи позицію Ф.А. Цесарського, варто додатково зазначити, що виокремлення підстав, вказаних у третій групі, є не доцільним. Так, розглядаючи наведений поділ підстав припинення трудового договору на групи, слід звернути увагу на той факт, що у першій групі критерієм виступає прагнення обох сторін або однієї зі сторін трудового договору припинити його

⁶⁶ Коршунова Т. Ю. Трудовой договор в современных условиях (к вопросу о найме труда) /Т. Ю. Коршунова, А. Ф. Нуртдинова. Государство и право. 1994. №2. С. 35.

⁶⁷ Цесарський Ф.А. Підстави припинення трудового договору як проблемне питання науки трудового права //Актуальні проблеми держави і права. 2011. Вип. 61. С. 508.

дію, тобто бажання здійснити певні дії, спрямовані на припинення такого трудового договору та трудових відносин, які виникли на його підставі.

Критерієм третьої групи підстав являється відмова працівника з різних причин від продовження трудових відносин з роботодавцем. По суті у даній групі підстав основою для класифікації є небажання працівника продовжувати відносини праці, що, за своєю суттю, і є волевиявленням однієї із сторін трудового договору, зокрема працівника.

Тому в даному випадку виділення третьої групи підстав припинення трудового договору, на нашу думку, є зайвим, оскільки здійснюється по суті часткове дублювання критерію та підстав, які містяться у першій групі.

Ще одна класифікація запропонована В.І. Єгоровим та Ю.В. Харитоновою. Залежно від обставин і причин припинення трудового договору, наявності або відсутності в них прояву інтелектуально-вольового впливу з боку працівника або роботодавця – їх ініціативи, бажання, прохання, злагоди, а також від обсягу наданих їм прав і покладених на них обов'язків, зазначені вчені пропонують всі види припинення трудового договору поділяти на дві групи з їх подальшою класифікацією.

До першої групи відносяться види припинення трудового договору, в яких простежується суб'єктивне ставлення до нього сторін трудового договору, яке зумовлює його припинення під впливом інтелектуально-вольового акту працівника або роботодавця.

Другу групу становлять випадки припинення трудового договору на підставах об'єктивного характеру, поява яких унеможлиблює подальше виконання працівником його трудових функцій і збереження трудового договору з робітником взагалі або в його первісному вигляді⁶⁸.

У зазначеній класифікації автори помилково ототожнюють «класифікацію» підстав припинення трудового договору та «види» припинення

⁶⁸ Єгоров В.І. Трудовой договор: учеб. пособие /В.И. Егоров, Ю.В. Харитонova. М.: КНО- РУС, 2007. С. 306-308.

трудового договору, оскільки саме класифікація являє собою певну сукупність дій, які спрямовані на віднесення тих обставин, на яких базується та якими пояснюється припинення трудового договору, до однієї з кількох категорій, які виступають власне критеріями такої класифікації.

В контексті запропонованих авторами критеріїв, на нашу думку, більш доцільно виділяти види юридичних фактів, на підставі яких здійснюється припинення трудового договору, оскільки останні являють собою конкретні життєві обставини, передбачені нормами трудового права, виникнення яких зумовлює припинення трудового договору. Такі юридичні факти (події або дії) за своєю суттю наділяють одну або обидві сторони трудового договору правом та реальною можливістю припинити трудовий договір.

В.Ф. Опришко загальні підстави припинення трудового договору, закріплені у КЗпП України, відповідно до критеріїв класифікації пропонує поділяти на різні групи, зокрема: залежно від ініціатора припинення трудового договору – за спільною ініціативою сторін; за ініціативою працівника, за ініціативою роботодавця та за ініціативою певних органів, які не є сторонами трудового договору.

Також вчений здійснює класифікацію підстав припинення трудового договору за видом юридичного акту та волевиявлення суб'єктів.

За першим критерієм вирізняють припинення трудового договору у зв'язку з певними обставинами (закінченням строку, смерті працівника, призовом або вступом працівника на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу; набуттям законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі, обмеженням волі, призначенням виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи).

За другим – трудовий договір припиняється у зв'язку з певними юридичними діями (угодою сторін, ініціативою працівника, ініціативою роботодавця, на вимогу батьків або інших осіб неповнолітнього працівника,

вимогу виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації; переведенням працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію або переходом на виборну посаду; відмовою працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією; відмовою від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці; підставами, передбаченими контрактом з погляду порушення законодавства про працю при працевлаштуванні)⁶⁹.

Наведена класифікація не охоплює в повній мірі всі підстави припинення трудового договору, а включає в себе лише загальні підстави припинення трудового договору, які визначені в КЗпП України, та залишає поза увагою додаткові підстави припинення трудового договору.

Л.П. Грузінова пропонує наступну класифікацію підстав припинення трудового договору.

За суб'єктами, на яких вони поширюються, підстави припинення трудового договору поділяються на загальні, що поширюються на всіх працівників, та додаткові, які застосовуються лише до окремих категорій працівників.

За юридичними фактами підстави припинення трудового договору вчена поділяє на події та дії.

За вольовим фактором (ініціативою) розрізняються такі підстави припинення трудового договору: з ініціативи працівника; з ініціативи роботодавця; з ініціативи третьої особи, яка не є стороною трудового договору.

Загальні підстави припинення трудового договору визначені у ст. 36 КЗпП України. Залежно від того, хто є ініціатором припинення трудового договору, такі підстави автор поділяє на чотири групи:

- за взаємним волевиявленням його сторін;
- з ініціативи органів, що не є його стороною;

⁶⁹ Правознавство: Підруч. /В.Ф. Опришко, Ф.П. Шульженко, С.І. Шимон, І.А. Балюк, В.С. Врублевський; Київ. нац. екон. ун-т. К., 2003. С. 447-448.

- з ініціативи працівника;
- з ініціативи роботодавця;
- з інших підстав.

Припинення трудового договору охоплює вольові односторонні та двосторонні дії, а також події. Переважно підставою припинення трудового договору, на думку Л.П. Грузінової, є саме односторонні дії (розірвання договору).

Залежно від обставин, які є причиною припинення трудового договору, усі підстави припинення трудового договору вказаний автор виділяє наступні групи:

- взаємне волевиявлення сторін трудового договору (п. 1 ст. 36, п. 2 ст. 36 КЗпП України);
- ініціатива однієї із сторін трудового договору (ст. 38, ст. 39, ст. 40, ст. 41 КЗпП України);
- відмова однієї із сторін продовжувати трудові відносини (п. 2 ст. 36, п. 6 ст. 36, п. 8 ст. 36 КЗпП України);
- переведення працівника або перехід на виборну посаду (п. 5 ст. 36 КЗпП України);
- незалежно від волі сторін трудового договору (п. 3 ст. 36, п. 7 ст. 36, ст. 45, ст. 199 КЗпП України, смерть працівника);
- виключення можливості продовжувати роботу (ст. 7, ст. 28, ст. 174, ст. 190 КЗпП України)⁷⁰.

В наведеній класифікації, на відміну від класифікацій наведених вище, враховані не лише загальні підстави припинення трудового договору, а також і додаткові. До запропонованих критеріїв класифікації також вперше віднесені в загальному вигляді підстави припинення трудового договору, визначені спеціальним законодавством, хоча останні не конкретизовані.

⁷⁰ Грузінова Л.П., Короткін В.Г. Трудове право України: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. К.: МАУП, 2003. С. 89-91.

Н.Б. Болотіною запропоновано здійснювати класифікацію в залежності від двох критеріїв:

- 1) виду юридичного факту, який є причиною припинення;
- 2) волевиявлення яких саме суб'єктів спричинило припинення трудового договору.

За першим критерієм вченою розрізняється припинення трудового договору в зв'язку з певними подіями (закінчення строку договору, смерть працівника), а за другим – у зв'язку з певними юридичними діями, зокрема:

- взаємне волевиявлення сторін;
- ініціатива працівника;
- ініціатива власника або уповноваженого ним органу;
- ініціатива третіх осіб, які не є стороною трудового договору;
- порушення правил прийому на роботу⁷¹.

Ця класифікація хоча і є найбільш оптимальною із наведених, оскільки в узагальненому вигляді враховує всі підстави припинення трудового договору, передбачені чинним законодавством, але, разом з тим, містить певні недоліки.

В основу першого критерію, наведеного автором, покладено юридичний факт, який став причиною припинення трудового договору.

У теорії права юридичні факти визначаються як конкретні життєві обставини (дії та події), з якими норми права пов'язують настання певних правових наслідків – виникнення, зміну або припинення правових відносин⁷².

Виходячи із наведеного визначення, юридичні факти поділяються на дії та події.

В наведеній класифікації, Н.Б. Болотіною другим критерієм виступає волевиявлення яких саме суб'єктів спричинило припинення трудового договору. На нашу думку, такий критерій не варто виділяти окремого. Якщо

⁷¹ Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., перероб. і доп. К.: Знання, 806. С. 340.

⁷² Загальна теорія держави і права: [Підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів] /М.В. Цвік, О.В. Петришин, Л.В. Авраменко та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України М.В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України О.В. Петришина. Харків: Право, 2009. С. 363.

події це завжди обставини, які не перебувають в залежності від волі будь-якого суб'єкта, то дії, як різновид юридичних фактів, завжди є волевиявленням певного суб'єкта або групи суб'єктів, які зумовили припинення трудового договору. Тому в наведеній класифікації перший із запропонованих критеріїв взаємовиключає другий.

У науці трудового права Польщі відсутні комплексні дослідження, присвячені класифікації підстав припинення трудового договору. Окремі автори здійснюють поділ усіх підстав припинення трудового договору, які встановлені у §1 ст. 30 ТК Польщі на декілька груп, але, разом з тим, жоден із вчених не пропонує будь-яких критеріїв, на підставі яких здійснено такий поділ.

Л. Флорек усі підстави припинення трудового договору поділяє на три групи. Першу групу становлять підстави, зумовлені двосторонніми юридичними діями сторін трудового договору (угода сторін). Друга група – підстави, зумовлені односторонніми юридичними діями однієї із сторін трудового договору. Третя група – підстави, зумовлені подіями, які не носять характеру юридичних угод⁷³.

Критерієм поділу в даному випадку виступають юридичні факти – дії сторін трудового договору або події, які не залежать від волевиявлення сторін трудового договору. Така класифікація є схожою до тих, які пропонуються переважною більшістю українських вчених галузі трудового права.

А. Випич-Живіцька пропонує наступний поділ усіх випадків припинення трудового договору, які становлять п'ять груп.

Перша група – припинення трудового договору за угодою сторін.

Друга група – припинення трудового договору з попереднім повідомленням.

⁷³ Florek L. Prawo pracy. Podręczniki prawnicze. 12 wydanie zmienione i zaktualizowane. Wydawnictwo C.H. Beck. Warszawa, 2010. S. 93-96.

Третя група – припинення трудового договору без попереднього повідомлення. В свою чергу, дана група, в залежності від того хто виступає ініціатором припинення трудових відносин, поділяється на: припинення трудових відносин без попереднього повідомлення з ініціативи роботодавця; та припинення трудових відносин без попереднього повідомлення з ініціативи працівника.

Також запропоновано поділяти припинення трудового договору без попереднього повідомлення з ініціативи роботодавця на: припинення трудового договору внаслідок винних дій працівника; та припинення трудового договору за відсутності винних дій працівника.

Четверта група – припинення договору з причин, не пов'язаних з працівниками⁷⁴.

Особливістю такого поділу підстав припинення трудового договору є те, що у третій групі автором також береться до уваги те, ким ініційоване припинення трудових відносин та умови, що зумовили припинення трудових відносин. У всьому іншому випадки припинення трудового договору тотожні підставам, які визначені у ТК Польщі.

А. Рицак виділяє три групи підстав припинення трудового договору: припинення трудового договору за угодою сторін; припинення трудового з попереднім повідомленням; припинення трудового без попереднього повідомлення. Наведені групи, в свою чергу, поділяються на підгрупи.

Припинення трудового договору з попереднім повідомленням поділяється на: припинення з ініціативи роботодавця; та припинення з ініціативи працівника. При цьому припинення з ініціативи роботодавця, в свою чергу, поділяється на: припинення трудового договору, укладеного на невизначений строк; та припинення строкового трудового договору.

⁷⁴ Jackowiak U., Uziak W., Wypych-Żywicka A.. Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa. 4. Wydanie. Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o. Warszawa, 2012. S. 193-238.

Припинення трудового договору без попереднього повідомлення поділяється на: припинення з ініціативи роботодавця; та припинення з ініціативи працівника. В свою чергу, припинення з ініціативи роботодавця здійснюється внаслідок: винних дій працівника; та з причин незалежних від працівника, а припинення з ініціативи працівника: внаслідок шкідливого впливу на здоров'я; та внаслідок істотного порушення роботодавцем основних обов'язків.⁷⁵

Поділ наведених підстав можна схематично зобразити наступним чином:

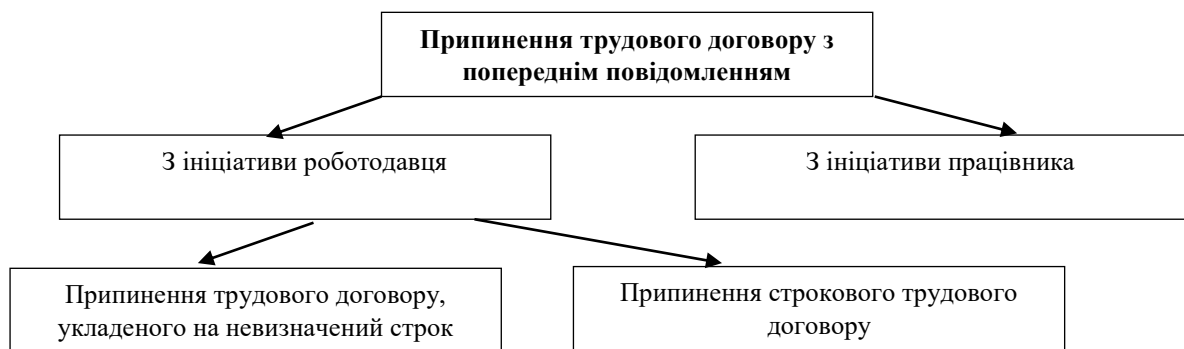


Рис. 1. Припинення трудового договору з попереднім повідомленням



Рис. 2. Припинення трудового договору без попереднього повідомлення

⁷⁵ Stelina J., Rycak A., Rycak M., Tomaszewska M., Zieleniecki M. Prawo pracy. 3 wydanie. Wydawnictwo C.H. Beck. Warszawa, 2016. S. 168-199.

Наведена класифікація найбільш повно враховує усі причини, які зумовлюють припинення трудового договору, а при поділі підстав на групи також до уваги взятий строк, на який укладено трудовий договір. Проте зазначена класифікація не враховує випадки припинення трудового договору внаслідок подій, які не залежать від волі сторін трудового договору, що є її недоліком.

К. Петрушинська поділ підстав припинення трудового договору здійснює аналогічним попереднім авторам чином. Вона виділяє припинення трудового договору за угодою сторін; припинення трудового договору з попереднім повідомленням; припинення трудового договору без попереднього повідомлення; припинення трудового договору внаслідок обставин, що не залежать від волі сторін.

Особливістю наведеної класифікації є виділення окремої групи, зокрема, припинення трудового договору внаслідок обставин, що не залежать від волі сторін. До цієї групи автор відносить: припинення трудового договору у зв'язку зі смертю працівника; припинення трудового договору у зв'язку зі смертю роботодавця; припинення трудового договору внаслідок тимчасового арешту⁷⁶.

Аналіз положень ТК Польщі дає підстави стверджувати, що практичне значення класифікації підстав полягає у тому, що для кожної групи передбачається єдиний, уніфікований порядок та процедура припинення трудового договору.

На підставі аналізу наведених класифікацій вітчизняних та зарубіжних вчених, можна зробити висновок, що кожна із них має певні недоліки, а тому виникає необхідність створення нової класифікації.

Таким чином, залежно від конкретного юридичного факту підстави припинення трудового договору можна класифікувати на:

1. припинення трудового договору за угодою (згодою) сторін (п. 1 ст. 36, п. 5 ст. 36 КЗпП України);

⁷⁶ Pietruszyńska K. Prawo pracy. Główny Inspektorat Pracy. Warszawa, 2014. S. 17-31.

2. розірвання трудового договору з ініціативи працівника:

- внаслідок винних дій роботодавця (ч. 3 ст. 38, ст. 39 КЗпП України);
- з підстав, що не залежать від роботодавця (п. 6 ст. 36, ч. 1 ст. 38, ст. 39 КЗпП України).

3. розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця:

- внаслідок винних дій працівника (п. 3 ст. 40, п. 4 ст. 40, п. 7 ст. 40, п. 8 ст. 40, п. 1 ст. 41, п. 1¹ ст. 41, п. 2 ст. 41, п. 3 ст. 41, ст. 45 КЗпП України);
- з підстав, що не залежать від працівника (п. 1 ст. 40, п. 5 ст. 40, п. 4 ст. 41, п. 5 ст. 41 КЗпП України).

4. припинення трудового договору внаслідок обставин, які не залежать від волі сторін (п. 2 ст. 36, п. 3 ст. 36, п. 7 ст. 36, п. 7¹ ст. 36, п. 7² ст. 36, п. 2 ст. 40, п. 6 ст. 40, п. 11 ст. 40, ст. 199 КЗпП України, смерть роботодавця – фізичної особи, смерть працівника).

РОЗДІЛ 2.

ХАРАКТЕРИСТИКА ОКРЕМИХ ПІДСТАВ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ І ПОЛЬЩІ

2.1. Припинення трудового договору за угодою (згодою) сторін

Законодавство України про працю передбачає можливість припинення трудового договору за угодою (згодою) сторін. Відмінною рисою цієї групи підстав є наявність двостороннього (взаємного) волевиявлення сторін трудового договору, а також відсутність будь-яких заперечень як зі сторони працівника, так і зі сторони роботодавця проти припинення трудового договору.

До зазначеної групи підстав слід 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).

Чинне законодавство України не містить юридично визначеної відповідної процедури та строків припинення трудового договору за угодою сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП України), крім того, не передбачено також порядку оформлення документів, у яких закріплюється намір роботодавця або працівника припинити трудовий договір за даною підставою (повідомлення роботодавця, заяви працівника).

Відсутність документального оформлення угоди сторін може мати несприятливі наслідки для сторін трудового договору, а також ускладнює розгляд та вирішення індивідуальних трудових спорів. Саме ці обставини вимагають визначення у законодавстві України про працю процедури

досягнення та оформлення домовленості сторін щодо припинення трудового договору.

Відповідно до п. 1 ст. 36 КЗпП України може бути припинено як трудовий договір, укладений на невизначений строк, так і строковий трудовий договір до закінчення його строку.

Зазначена підстава припинення трудового договору використовується також для дострокового припинення трудового договору, укладеного на певний строк. У випадку, коли сторони трудового договору не бажають здійснювати дострокове розірвання строкового трудового договору, ними може бути досягнуто домовленості про його припинення за угодою сторін на підставі п. 1 ст. 36 КЗпП України.

На практиці виникають ситуації, коли припинення трудового договору за угодою сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП України) помилково ототожнюються із розірванням трудового договору з ініціативи працівника (ст. 38 КЗпП України).

Припиненню трудового договору за угодою сторін, на відміну від розірвання трудового договору з ініціативи працівника, властива також наявність взаємного волевиявлення сторін трудового договору щодо припинення дії трудових відносин.

Трудовим законодавством не встановлено якою має бути форма зазначеної домовленості про припинення трудового договору на підставі п. 1 ст. 36 КЗпП України. Відповідно до ч. 1 ст. 24 КЗпП України трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Отже, і угода про припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП України може бути укладена у письмовій формі.

У п. 8 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» №9 від 06.11.1992⁷⁷ (далі – постанова Пленуму ВСУ №9 від 06.11.1992) встановлено, що за домовленості між

⁷⁷ Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 №9 //Юридичний вісник України. 2008. №49. Ст. 12.

працівником і роботодавцем про припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП України (за угодою сторін) договір припиняється у строк, визначений сторонами. Анулювання такої домовленості може мати місце лише при взаємній згоді сторін трудового договору.

Однак, у трудовому законодавстві зазначені гарантії відсутні, а положення, закріплені у постановах Пленуму Верховного Суду України, носять рекомендаційний характер та застосовуються винятково судами при розгляді та вирішенні трудових спорів.

Згідно з п. 8 зазначеної постанови сама по собі згода роботодавця задовольнити прохання працівника про звільнення до закінчення строку попередження про звільнення з роботи не означає, що трудовий договір припинено за п. 1 ст. 36 КЗпП України, якщо не було домовленості сторін про цю підставу припинення трудового договору.

Зміст домовленості про припинення трудового договору за угодою сторін законодавством також не визначено, а факт припинення трудового договору за зазначеною підставою свідчить про те, що між роботодавцем та працівником досягнуто домовленості про припинення трудового договору у визначений строк.

Таким чином, припинення трудового договору за угодою сторін на підставі п. 1 ст. 36 КЗпП України можливе при досягненні домовленості між працівником і роботодавцем у будь-який час і у строк, визначений сторонами. Разом з тим, бажання однієї зі сторін трудового договору недостатньо для припинення трудових відносин за цією підставою, а анулювання такої домовленості можливе лише за взаємною згодою працівника і роботодавця.

Припинення трудового договору за угодою сторін дає змогу сторонам трудового договору в окремих випадках уникнути можливих несприятливих наслідків, які могли б виникнути у випадку припинення трудового договору з інших підстав, визначених законодавством. Наприклад, при розірванні

трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу як заходу дисциплінарного стягнення⁷⁸.

Припинення трудового договору незалежно від підстав такого припинення оформлюється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу. У наказі (розпорядженні) завжди зазначається дата з якої трудовий договір припиняється та підстава з конкретною вказівкою на п. 1 ст. 36 КЗпП України. Власник або уповноважений ним орган в день звільнення зобов'язаний видати працівникові трудову книжку з відповідним записом.

Аналізуючи законодавство Польщі, яке регулює порядок припинення трудового договору, варто зазначити, що у п. 1 §1 ст. 30 ТК Польщі передбачено можливість припинення трудового договору за угодою сторін. Проте, як і у законодавстві України, відсутній законодавчо визначений порядок та строки припинення трудового договору за даною підставою⁷⁹. За законодавством Польщі припинення трудового договору за вказаною підставою відбувається з урахуванням загальних засад припинення трудового договору.

Припинення трудового договору за угодою сторін в Польщі має більш несприятливі наслідки для працівника.

Так, відповідно до ст. 37 ТК Польщі припинення трудового договору за угодою сторін виключає, наприклад, можливість використання працівником додаткових днів для пошуку підходящої роботи .

Те, яким чином працівник припинив трудовий договір з роботодавцем, також впливає на його право на отримання допомоги по безробіттю. Відповідно до п. 2 ч. 2 ст. 75 Закону Польщі «Про сприяння зайнятості та установи ринку

⁷⁸ Шишлюк В.Р. Правове регулювання припинення трудового договору за угодою сторін за законодавством України та Республіки Польща //Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України. 2016. №8. С. 113.

⁷⁹ Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору за угодою сторін за законодавством України та Республіки Польща //Приватне право в умовах глобалізації: на шляху до ренесансу українського права: збірник наукових праць /за ред. І. Г. Оборотова. Миколаїв: Іліон, 2016. С. 197.

праці»⁸⁰ якщо трудовий договір припиняється в результаті припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, колишній працівник отримує допомогу по безробіттю протягом 7 днів з моменту реєстрації в бюро з працевлаштування.

У разі припинення трудового договору за угодою сторін, працівник втрачає це право і може отримати допомогу по безробіттю тільки через 90 днів після реєстрації. Винятком з цього правила є випадок, коли угода сторін про припинення трудового договору була пов'язана з банкрутством або ліквідацією підприємства.

В Україні відповідно до п. 1 розділу II Порядку надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітним підприємницької діяльності, затвердженого наказом Мінсоцполітики України від 15.06.2015 №613⁸¹, допомога по безробіттю призначається центрами зайнятості з восьмого дня після реєстрації безробітного за його особистою заявою.

Відповідно до п. 1 ч. 5 ст. 31 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»⁸² тривалість виплати допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації скорочується на строк до 90 календарних днів у разі звільнення з останнього місця роботи за власним бажанням без поважних причин або за угодою сторін (на 90 календарних днів).

Таким чином, в Україні факт припинення трудового договору на підставі п. 1 ст. 36 КЗпП України впливає винятково на строк, протягом якого звільненому працівнику виплачується допомога по безробіттю.

⁸⁰ Ustawa z dnia 20.04.2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy //Dziennik Ustaw. 2004. №99. Poz. 1001.

⁸¹ Про затвердження Порядку надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітним підприємницької діяльності: наказ Міністерства соціальної політики України від 15.06.2015 №613 //Офіційний вісник України. 2015. №58. Ст. 28.

⁸² Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 №1533-III //Відомості Верховної Ради України. 2000. №22. Ст. 171.

Хоча в законодавстві про працю Польщі не передбачена процедура припинення трудового договору за угодою сторін, судовою практикою вироблено деякі правила щодо припинення трудового договору за зазначеною підставою.

По-перше, не може існувати будь-яких юридичних перешкод для припинення трудового договору за угодою сторін⁸³.

По-друге, припинення трудового договору за угодою сторін не виключає можливості припинення трудового договору до закінчення визначеного строку в разі виникнення обставин, які зумовлюють негайне його розірвання за рішенням роботодавця (ст. 52 і ст. 53 ТК Польщі) або з ініціативи працівника (ст. 55 ТК Польщі)⁸⁴.

По-третє, працівник, який уклав з роботодавцем угоду про припинення трудового договору з виплатою відшкодування, не може на підставі ст. 88 Цивільного кодексу Польщі⁸⁵ (вчинення правочину під впливом помилки або погрози) ухилитися від юридичних наслідків угоди за винятком частини, що стосується розміру відшкодування⁸⁶.

Статтею 81 проекту ТК України передбачено право на розірвання трудового договору в будь-який час за домовленістю між працівником і роботодавцем. Проте проектом також не визначаються умови, строки та процедура припинення трудових відносин за зазначеною підставою.

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

⁸³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04.11.2004, I PK 653/03 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2005. №14. Poz. 204.

⁸⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15.12.2000, I PKN 162/2000 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. 2002. №17. Poz. 405.

⁸⁵ Ustawa z dnia 23.04.1964 Kodeks cywilny //Dziennik Ustaw. 1964. №16. Poz. 93.

⁸⁶ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24.09.2004, II PZP 8/2004 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2005. №13. Poz. 183.

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)».

Пункт 5 ст. 36 КЗпП України передбачає можливість припинення трудового договору у зв'язку з переведенням працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу чи організацію. При цьому вітчизняне законодавство комплексно не визначає процедуру такого переведення, а пов'язані з цим певні аспекти врегульовані окремими статтями КЗпП України (ст.ст. 24, 26, 81, 83).

Відповідно до ч. 5 ст. 24 КЗпП України особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Необхідною умовою переведення працівника на інше підприємство, в установу чи організацію є наявність погодження між керівниками підприємств, установ, організацій.

Проте законодавством не регламентується хто саме може ініціювати переведення працівника на інше підприємство, в установу чи організацію, форма такої домовленості (усна чи письмова), не встановлюються вимоги до документу, який має бути оформлений за результатами домовленості між керівниками підприємств, установ, організацій (договір, угода, обмін листами), а також не визначаються строки в межах яких може відбуватись таке погодження переведення працівника.

Законодавством про працю України також не визначається строк, в який «новий» роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір з працівником,

який приймається на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації.

Зі змісту ч. 5 ст. 24 КЗпП України слідує, що керівник підприємства, установи, організації, яка погодилася прийняти працівника на умовах переведення з іншого підприємства, в подальшому не може змінити своє рішення та відмовити в прийнятті на роботу такого працівника.

У п. 6 постанови Пленуму ВСУ від 06.11.1992 №9 роз'яснено, що в разі обґрунтованості позову суд своїм рішенням зобов'язує власника або уповноважений ним орган укласти трудовий договір з особою, запрошеною на роботу в порядку переведення, з першого робочого дня (наступного після дня звільнення з попереднього місця роботи), якщо не було обумовлено іншої дати.

Тому з таким працівником трудовий договір повинен укладатися з дня, наступного за днем звільнення з попереднього місця роботи, якщо інше не передбачено сторонами.

На роботодавця, який приймає на роботу працівника покладається також обов'язок повідомлення відповідного органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за основним місцем свого обліку про прийняття працівника на роботу.

Порядок повідомлення відповідних органів про прийняття працівника на роботу регулюється постановою Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 №413 «Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу»⁸⁷.

Постановою передбачено, що повідомлення про прийняття працівника на роботу подається власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (особою) територіальних органів ДФС за місцем обліку їх, як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне

⁸⁷ Про порядок повідомлення Державної фіскальної служби та її територіальних органів про прийняття працівника на роботу: постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 №413 //Офіційний вісник України. 2015. №50. Ст. 1612.

соціальне страхування до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором.

На підставі аналізу норм постанови Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 №413 можна дійти висновку, що дата наказу (розпорядження) про прийняття працівника на роботу та дата початку роботи працівника відрізняються. Оскільки дата наказу про прийняття працівника на роботу та дата початку роботи працівника не співпадають, відповідно повинен минути певний час між днем прийняття працівника на роботу та днем фактичного початку роботи, після відповідного повідомлення органів Державної фіскальної служби.

Тобто, між датою укладення трудового договору з працівником та початком його роботи з урахуванням часу, який необхідний для повідомлення органів Державної фіскальної служби, повинен пройти певний проміжок часу.

Можна зробити висновок, що у випадку, коли працівник приступає до виконання роботи з дня наступного за днем звільнення з попереднього місця роботи, трудовий договір повинен бути з ним укладений та виданий наказ (розпорядження) про прийняття на роботу до початку роботи, тобто ще до моменту його звільнення за попереднім місцем роботи.

У випадку, якщо трудовий договір укладається в день наступний за днем звільнення з попереднього місця роботи та видається відповідний наказ (розпорядження) про прийняття на роботу, працівник може бути допущений до роботи лише після повідомлення органів ДФС про прийняття працівника на роботу, тобто через декілька днів.

Таким чином, припинення трудового договору у зв'язку з переведенням працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу чи організацію здійснюється за наступних умов:

- погодження переведення працівника між керівниками зацікавлених у такому переведенні підприємств, установ, організацій;
- згода працівника на переведення;

- видання наказу (розпорядження) про припинення трудового договору у зв'язку з переведенням працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу чи організацію за попереднім місцем роботи;

- видання наказу (розпорядження) про прийняття працівника на роботу на підприємстві, на яке переводиться працівник.

Певні особливості при припиненні трудового договору у зв'язку з переведенням працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу чи організацію на підставі п. 5 ст. 36 КЗпП України має порядок нарахування і виплати грошової компенсації за невикористану відпустку.

Однією з переваг припинення трудового договору на підставі п. 5 ст. 36 КЗпП України є можливість збереження відпустки, що не використана на попередньому місці роботи. Така можливість передбачена ч. 1 ст. 81 КЗпП України, відповідно до якої за бажанням працівників, переведених на роботу з одного підприємства на інше, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї грошової компенсації, щорічна відпустка повної тривалості надається до настання шестимісячного терміну безперервної роботи після переведення.

Відповідно до ч. 2 ст. 81 КЗпП України якщо переведений працівник повністю або частково не використав щорічні основну та додаткові відпустки і не одержав за них грошову компенсацію, то до стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки, зараховується час, за який він не використав ці відпустки за попереднім місцем роботи.

Частиною першою ст. 32 КЗпП України встановлено, що переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у ст. 33 цього Кодексу та в інших випадках, передбачених законодавством.

Серед учених тривалий час триває дискусія щодо того чи вважається переведення працівника на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, що передбачає припинення трудового договору на підставі п. 5 ст. 36 КЗпП України, зміною істотних умов праці та чи вимагається повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці до переведення.

Н.Б. Болотіна переведення працівника на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, внаслідок якого відбувається припинення трудового договору, відносить за територіальною ознакою до різновидів переведень на іншу роботу⁸⁸ та пропонує вважати це зміною істотних умов праці⁸⁹.

Я.А. Одовічена вважає, що оскільки місцем роботи вважається конкретне підприємство, установа, організація, то його зміна, за домовленістю керівників та працівника, однозначно буде призводити до переведення на інше підприємство. Особливістю є те, що таке переведення є одночасно підставою звільнення з попереднього місця роботи. Але оскільки працівник надає свою згоду на таке переведення, крім того, має обов'язок приступити до виконання своїх обов'язків у нового роботодавця, то наявні ознаки нам дають можливість вбачати в таких діях переведення, а не звільнення⁹⁰.

О.В. Височина вказує, що коли працівника переводять на інше підприємство, то мова буде йти не про переведення як таке, а про припинення трудового договору в порядку переведення в іншу організацію⁹¹.

І.І. Яцкевич зазначає, що по суті, зміна істотних умов праці є синонімом до переведення в межах одного роботодавця⁹². Отже, визначальною ознакою переведення є його здійснення винятково в межах одного роботодавця.

Переведення працівника на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, що передбачає припинення трудового договору на підставі п. 5

⁸⁸ Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 4-те вид., стер. К.: Вікар, 2006. С. 275.

⁸⁹ Там само. С. 279-281.

⁹⁰ Одовічена Я.А. Зміна місця роботи як новація умов трудового договору. *Форум права*. 2012. №4. С. 700.

⁹¹ Височина О.В. Переведення працівників на іншу роботу як форма ефективного використання та розподілу трудового потенціалу // *Право і безпека*. 2005. Т. 4. №5. С. 128.

⁹² Яцкевич І.І. Юридичні гарантії права на працю у процесі зміни умов трудового договору // *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2015. №4. С. 192.

ст. 36 КЗпП України, не є різновидом переведення в контексті ст. 32 КЗпП України, такі дії виходять за межі одного роботодавця і тому в даному випадку доцільно говорити саме про припинення трудового договору в порядку переведення. Виходячи з цього, це не може вважатись зміною істотних умов праці, а тому не вимагає повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці про майбутнє переведення.

Також доцільно ст. 32 КЗпП України присвятити виключно порядку переведення працівників в межах одного підприємства, в тому числі, переведення в іншу місцевість, шляхом вилучення словосполучення «переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію».

Законодавство Польщі допускає можливість переведення працівника на інше підприємство, в установу, організацію за наявності угоди між роботодавцями. Проте така угода не є окремим способом припинення трудового договору.

Зазначена угода повинна включати в себе три елементи:

- взаємну згоду обох роботодавців на переведення працівника;
- припинення трудових відносин між працівником та попереднім роботодавцем;
- укладення трудового договору між працівником та новим роботодавцем⁹³.

Це підтверджується рішенням Верховного Суду Польщі від 31.01.1977⁹⁴, відповідно до якого переведення працівника на інше підприємство в результаті укладення про це угоди між роботодавцями має місце, коли така угода передбачає припинення трудових відносин з попереднім роботодавцем та укладення трудового договору між працівником та новим роботодавцем.

Отже, переведення працівника на інше підприємство здійснюється саме на підставі угоди між роботодавцями. Також угода роботодавців може

⁹³ Florek L., w: Kodeks pracy. Komentarz, red. L. Florek, Warszawa, 2009. S. 222

⁹⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31.01.1977 I PRN 141/76 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna.1977. №8. Poz. 147.

додатково включати в себе певні права працівника. Про це свідчить рішення Верховного Суду Польщі від 27.11.1980⁹⁵, в якому вказано, що угода про переведення працівника, укладена між колишнім і новим роботодавцем створює юридичні наслідки для працівника та не може обмежувати його право на відпочинок.

Це означає, що в угоді повинно бути передбачено право працівника за його вибором на отримання компенсації за час невикористаної відпустки від попереднього роботодавця або зарахування періоду роботи за попереднім місцем роботи до стажу роботи, який дає право на відпустку у нового роботодавця.

Укладення угоди про переведення працівника на роботу до іншого підприємства за законодавством Польщі не звільняє роботодавця від обов'язку виплатити працівнику вихідну допомогу, передбачену ст. 8 Закону Польщі від 13.10.2003 «Про спеціальні правила припинення трудових відносин з працівниками з причин, не залежних від працівників»⁹⁶. Стаття 8 зазначеного Закону не передбачає жодних винятків щодо отримання працівником вихідної допомоги. Тобто, працівник має право на отримання вихідної допомоги в будь-якому випадку припинення трудових відносин з причин, не залежних від працівника.

Отже, вихідна допомога повинна бути виплачена працівнику навіть у випадку, коли працівник відразу ж після припинення трудових відносин приймається на іншу роботу, в тому числі, якщо він прийнятий на таку роботу в результаті угоди між роботодавцями⁹⁷.

Припинення трудового договору у зв'язку з переведенням працівника на інше підприємство за законодавством Польщі не передбачає в якості обов'язкових умов наявність згоди працівника на таке переведення. З аналізу

⁹⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27.11.1980 I PRN 124/80 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna. 1981. №6. Poz. 113.

⁹⁶ Ustawa z dnia 13.03.2003 o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników //Dziennik Ustaw. 2003. №90. Poz. 844.

⁹⁷ Latos-Miłkowska M., Pisarczyk Ł. Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników. Warszawa, 2005. S. 145.

положень польського законодавство вбачається, що припинення трудових відносин здійснюється за ініціативою роботодавця з причин, не залежних від працівника.

Таким чином, в контексті законодавства Польщі припинення трудового договору у зв'язку з переведенням працівника на інше підприємство, на відміну від законодавства України, не може вважатись припиненням трудового договору за взаємною згодою сторін, оскільки ініціатором виступає роботодавець, а законодавство не передбачає наявності обов'язкового взаємного волевиявлення працівника щодо припинення трудового договору у зв'язку з переведенням⁹⁸.

Можливість припинення трудового договору у зв'язку з переведенням працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу чи організацію в умовах існування кризових явищ в економіці, дозволяє роботодавцям попередити негативні наслідки для працівника, які матимуть місце у разі розірвання трудового договору з ініціативи власника у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці, в тому числі, у випадку ліквідації підприємства, а також запобігти виникненню трудових спорів у зв'язку з розірванням трудового договору⁹⁹.

Відповідно до п. 3 ст. 78 проекту ТК України підставою припинення трудових відносин є переведення працівника на роботу до іншого роботодавця (стаття 82 цього Кодексу).

Слід зазначити, що порядок припинення трудового договору за даною підставою у проекті ТК України, порівняно із чинним КЗпП України, є більш врегульованим, але, разом з тим містить певні недоліки.

⁹⁸ Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору у зв'язку з переведенням працівника на інше підприємство за законодавством Польщі: досвід для України //Проблеми кодифікації трудового законодавства України: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квітня 2017 р.) /за ред. проф. М.І. Іншина, відпов. ред. к.ю.н. І.С. Сахарук. - Київ: Прінт-Сервіс, 2017. С. 222.

⁹⁹ 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 //Підприємництво, господарство і право. 2017. №4. С. 88.

Так, згідно із абз. 2 ч. 2 ст. 82 проекту ТК України за наслідками розгляду звернення роботодавець може розірвати трудовий договір з працівником у зв'язку з його переведенням на роботу до іншого роботодавця або відмовити у такому переведенні, про що він повідомляє працівника та роботодавця.

Можна зробити висновок, що рішення щодо переведення або відмови у переведенні працівника на роботу до іншого роботодавця, приймається винятково роботодавцем, у якого працює працівник. Зазначеною статтею не передбачається обов'язку роботодавця повідомити працівника про надходження пропозиції щодо переведення від іншого роботодавця.

Невірним є також використання терміну «розірвання трудового договору», оскільки в даному випадку трудовий договір припиняється за взаємним волевиявленням сторін трудового договору, тому в даному випадку слід використовувати поняття «припинення трудового договору». Вважаємо, що таке формулювання ст. 82 проекту ТК України істотно звужує права працівника, порівняно із чинним законодавством, та потребує внесення відповідних змін.

Відповідно до ч. 3 ст. 82 проекту ТК України працівник, звільнений у зв'язку з переведенням на роботу до іншого роботодавця, зобов'язаний укласти з новим роботодавцем трудовий договір стати у строк визначений за їх згодою.

Зазначеною статтею не визначаються правові наслідки не укладення трудового договору з роботодавцем, до якого переводиться працівник, з вини працівника. Тому доцільно внести зміни до ст. 82 проекту ТК України шляхом викладення її в наступній редакції:

«Стаття 82. Переведення працівника на роботу до іншого роботодавця

1. Працівника за його згодою може бути переведено на роботу до іншого роботодавця за погодженням між роботодавцями.

2. Роботодавець, який бажає укласти трудовий договір з працівником, який працює в іншого роботодавця, у порядку переведення, направляє письмове звернення про таке переведення до роботодавця, у якого працює

працівник. Зазначене звернення підлягає розгляду роботодавцем протягом тижня з дня його отримання з обов'язковим повідомленням працівника про надходження такого звернення та отриманням письмової згоди працівника на таке переведення.

За наслідками розгляду звернення роботодавець може припинити трудовий договір з працівником у зв'язку з його переведенням на роботу до іншого роботодавця або відмовити у такому переведенні у випадку відсутності згоди працівника на переведення, про що він повідомляє роботодавця.

3. Працівник, звільнений у зв'язку з переведенням на роботу до іншого роботодавця, зобов'язаний укласти з новим роботодавцем трудовий договір у строк визначений за їх згодою.

4. Працівнику, запрошеному на роботу в порядку переведення до іншого роботодавця за погодженням між роботодавцями, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору, крім випадку коли трудовий договір не укладено протягом одного місяця, що настає після спливу строку визначеного для укладення трудового договору за їх згодою, з вини працівника за відсутності поважних причин, що створюють працівнику перешкоди для укладення трудового договору».

2.2. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника

Припинення трудового договору з ініціативи працівника за законодавством України базується на принципі свободи трудового договору та заборони використання примусової праці. Водночас, законодавство про працю визначає певний порядок та встановлює особливості реалізації працівником права на припинення трудового договору.

Відповідно до п. 6 ст. 36 КЗпП України підставою припинення трудового договору є відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці.

Віднесення підстави припинення трудового договору, передбаченої п. 6 ст. 36 КЗпП України, до підстав припинення трудового договору з ініціативи працівника, зумовлено тим, що припинення трудового договору відбувається на підставі волевиявлення винятково працівника. Саме працівник наділений можливістю заперечувати щодо переведення на роботу до іншої місцевості разом з підприємством або правом відмови від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці, що зумовлює припинення трудового договору.

При цьому роботодавець не заперечує проти того, щоб трудові відносини з працівником тривали, але вносить певні зміни в умови трудового договору. І саме від працівника залежить чи будуть в подальшому такі трудові відносини тривати, чи відбудеться припинення трудового договору.

Пункт 6 ст. 36 КЗпП України передбачає дві самостійні підстави для припинення трудового договору: 1) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством; та 2) відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці.

Чинний КЗпП України не надає визначення поняття «переведення», так само як і не містить визначення терміну «інша місцевість».

У ч. 2 ст. 32 КЗпП України встановлюється, що не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

З метою правильного застосування п. 6 ст. 36 КЗпП України як підстави припинення трудового договору, виникає необхідність визначення поняття переведення, в тому числі, переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством.

Сучасні визначення поняття «переведення», як правило, характеризують різні за своєю суттю правові явища.

На думку Н.Б. Болотіної, під переведенням на іншу роботу потрібно розуміти будь-яку зміну трудової функції працівника, а також зміну інших умов трудового договору, обумовлених угодою сторін, які не були викликані загальними змінами в організації виробництва і праці на підприємстві і вимагають згоди працівника¹⁰⁰.

Отже, Н.Б. Болотіна вважає переведенням на іншу роботу лише такі зміни, які пов'язані з трудовою функцією працівника та не стосуються будь-яких змін в організації виробництва та праці.

Н.М. Хуторян під переведенням на іншу роботу пропонує розуміти такий стан у трудовій діяльності працівника, який веде до змінення суттєвих умов, визначених трудовим договором або законодавством про працю. А тому в основі переведення є змінення не будь-яких умов, а лише істотних, що визначені або угодою сторін при укладенні трудового договору, або чинним законодавством про працю¹⁰¹.

На думку, П.Д. Пилипенка, саме з диспозиції норми, яка міститься у ст. 32 КЗпП України, можна дійти висновку, що переведенням на іншу роботу, яке потребує згоди працівника, є доручення працівникові роботи, яка не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, а також зміна інших (крім робочого місця) істотних умов трудового договору, якщо при цьому немає змін в організації виробництва та праці¹⁰². Таким чином, вчений пов'язує поняття «переведення» зі зміною трудової функції працівника, а також зміною істотних умов трудового договору за винятком робочого місця.

Можна зробити висновок, що переведення на іншу роботу ототожнюється зі зміною трудової функції, яка ст. 32 КЗпП України не визначена в якості

¹⁰⁰ Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. К.: Вікар, 2003. С. 275.

¹⁰¹ Трудове право України: Академ. курс: Підруч. /А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н.М. Хуторян. К.: Видавництво. А.С.К., 2004. С. 272.

¹⁰² Пилипенко П.Д. Про істотні умови трудового договору та проблеми, пов'язані з переведенням і переміщенням працівників //Вісник Львівського ун-ту. 2002. Вип.37. С. 339.

істотних умов праці. Проте не будь-яка зміна істотних умов праці є переведенням.

Наприклад, відповідно до ч. 3 ст. 32 КЗпП України система та розмір оплати праці вважаються істотною умовою праці. У тому випадку, коли за рішенням роботодавця змінюється розмір оплати праці безумовно має місце зміна істотних умов праці, але відсутнє переведення, оскільки працівник продовжує виконувати роботу, яка визначена трудовим договором, а також не змінюється його робоче місце (місце виконання такої роботи). Тому ототожнення поняття «переведення» з поняттям «зміна істотних умов праці» є не коректним.

Натомість С. М. Булах поняття «переведення» пов'язує як з «трудовою функцією», так і «місцем роботи» та пропонує під переведенням розуміти за відсутності змін в організації виробництва й праці: а) зміну за згодою сторін трудової функції; б) однієї або декількох визначених сторонами умов трудового договору при зміні робочого місця; в) зміну місця розташування роботодавця¹⁰³.

З аналізу наведених визначень можна зробити висновок, що поняття «переведення» у вітчизняному трудовому праві характеризується: 1) виконанням працівником іншої роботи, ніж передбачена трудовим договором та яка не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді працівника; 2) зміною місця роботи працівника.

Зміна робочого місця працівника, в тому числі, зміна місцезнаходження підприємства, без зміни трудової функції працівника не може вважатись переведенням на іншу роботу. Тому виникає необхідність розмежування понять «переведення на іншу роботу» та «переведення в іншу місцевість».

Пленум Верховного Суду України у п. 31 постанови від 06.11.1992 №9 переведення на іншу роботу визначає як доручення працівникові роботи, що не

¹⁰³ Булах С.М. Принципи і способи правового регулювання переведення та переміщення працівників в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... канд. юр. наук.: 12.00.05. Київ: 2011. С. 8.

відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором.

Отже, під переведенням на іншу роботу слід розуміти покладення на працівника за його згодою виконання іншої роботи, не передбаченої трудовим договором, що зумовлює зміну посадових обов'язків, трудової функції працівника.

Досить часто в діяльності підприємств виникає необхідність зміни їхнього місцезнаходження. Як уже зазначалось, чинне законодавство не визначає поняття «інша місцевість», а відповідно невизначеним залишається питання коли зміна місцезнаходження роботодавця або місця ведення його господарської діяльності зокрема, потребує повідомлення працівника та отримання його згоди на переведення в іншу місцевість.

У п. 1 постанови Кабінету Міністрів України «Про гарантії і компенсації при переїзді в іншу місцевість»¹⁰⁴ поняття інша місцевість конкретизується вказівкою – інший населений пункт. Отже, якщо йдеться про переведення в іншу місцевість, то це має бути саме переведення в інший населений пункт.

Розмежовуючи поняття «переведення на іншу роботу» та «переведення в іншу місцевість», слід звернути увагу також на різну правову природу наведених понять. Зокрема, переведення працівника разом з підприємством в іншу місцевість не в кожному випадку зумовлює зміну посадових обов'язків, трудової функції працівника, а тому у випадку коли змінюється винятково місце виконання працівником роботи доцільно використовувати правову категорію «переведення в іншу місцевість» замість «переведення на іншу роботу».

Також за п. 6 ст. 36 КЗпП України трудовий договір припиняється у зв'язку з відмовою працівника від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці.

¹⁰⁴ Про гарантії і компенсації при переїзді в іншу місцевість: постанова Кабінету Міністрів України від 02.03.1998 №255 //Офіційний вісник України. 1998. №9. Ст. 124.

Під зміною істотних умов праці відповідно до ч. 3 ст. 32 КЗпП України слід розуміти – зміну системи та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменувань посад тощо. Наведена норма не містить вичерпного переліку істотних умов праці працівника. Отже, істотні умови праці також можуть також додатково визначатись сторонами трудового договору у самому договорі чи іншому локальному акті.

Відповідно до ст. 32 КЗпП України зміна істотних умов праці допускається за наявності змін в організації виробництва і праці та за умови продовження роботи за тією самою спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

В чинному законодавстві про працю не визначається також поняття «зміни в організації виробництва і праці». На практиці це зумовлює ряд труднощів, оскільки якщо факт змін в організації виробництва і праці не мав місця, зміна істотних умов праці (наприклад, зміна системи оплати праці) може бути визнана неправомірною.

У п. 31 постанови Пленуму ВСУ від 06.11.1992 №9 вказано, що згідно зі ст. 32 КЗпП у межах спеціальності, кваліфікації і посади, обумовленої трудовим договором, зміна істотних умов праці допускається, якщо це викликано змінами в організації виробництва та праці і працівник був повідомлений про ці зміни не пізніше ніж за два місяці до їх запровадження.

Якщо при розгляді трудового спору буде встановлено, що істотні умови трудового договору було змінено не у зв'язку із зміною в організації виробництва і праці в організації, то така зміна з урахуванням конкретних обставин може бути визнана судом неправомірною з покладенням на роботодавця обов'язку поновити працівникові попередні умови праці.

Зміни в організації виробництва і праці Верховний Суд України в п. 10 зазначеної постанови визначає як раціоналізацію робочих місць, введення

нових форм організації праці, у т. ч. перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки впровадження передових методів, технологій тощо.

Це підтверджується також ухвалою Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 30.03.2016. Суд, погоджуючись з доводами суду апеляційної інстанції, зазначив, що у матеріалах справи відсутні дані про те, що у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, які б стали підставою для істотних змін умов праці позивача.

Із наказу Управління культури Закарпатської обласної державної адміністрації від 22.01.2013 №01-09/16, яким були внесені зміни до штатного розпису коледжу з 1 січня 2013 року та виведено зі штатного розпису, крім інших посад, і посаду заступника директора з навчальної роботи, та витягу з наказу від 29.01.2013 №12, яким були внесені зміни до штатного розпису коледжу, а саме: виведено зі штатного розпису посаду заступника директора з виховної роботи з 01.04.2013, вбачається, що у відповідача була скорочена посада, яку обіймала позивач.

Зважаючи на наведене та на істотну різницю у гарантіях при звільненні працівників за скороченням штатів - п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, та за п. 6 ст. 36 КЗпП України, колегія суддів вважала, що позивач звільнена з посади незаконно, оскільки відповідач не мав підстав для застосування п. 6 ст. 36 КЗпП України в даному випадку¹⁰⁵.

У науці трудового права та на практиці тривалий час тривають дискусії щодо того, чи вважається переведенням на іншу роботу та зміною істотних умов праці зміна найменування посади працівника.

Зі змісту ч. 3 ст. 32 КЗпП України слідує, що законодавець відносить найменування посади до істотних умов праці, а тому можна зробити висновок, що зміна найменування посади працівника може вважатися зміною істотних

¹⁰⁵ Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 30.03.2016 у справі №3-491ск16 [Електронний ресурс] Режим доступу:: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/56786975>.

умов праці. Виходячи з наведеної норми, також виникає необхідність повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці та отримання його згоди на зміну найменування посади.

Серед науковців існує думка, що зміна найменування посади завжди призводить до переведення на іншу роботу¹⁰⁶. Однак, з такою позицією не можна погодитись.

В цьому контексті слушною є думка В.В. Жернакова, який зазначає, що не є переведенням продовження роботи на підприємстві, в установі, організації при зміні найменування посад з метою приведення її у відповідність до фактично виконуваної роботи або у зв'язку з уведенням нової номенклатури посад¹⁰⁷.

Вважаємо, що зміна найменування посади не може вважатись зміною істотних умов праці, якщо при цьому не змінюється трудова функція працівника, тобто коли характер і зміст функціональних обов'язків залишаються збереженими. Відповідно, зміна найменування посади без зміни посадових обов'язків не є зміною істотних умов праці, і не вимагає отримання на це згоди працівника.

Наведену проблему законодавець пропонує врегулювати у проекті ТК України, встановивши у ч. 2 ст. 61, що зміна найменування посади, яку обіймає працівник, без зміни трудових обов'язків, що покладаються на працівника, не вважається зміною умов трудового договору і не вимагає згоди на це працівника.

Чинний КЗпП України не визначає форми повідомлення працівника про зміну істотних умов праці, а також у якій формі працівник повинен надати згоду на продовження роботи у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, чи навпаки повідомити роботодавцю про відмову продовжувати роботу в нових умовах. Не міститься у трудовому законодавстві і вказівки на те, яким

¹⁰⁶ Юшко А. Переведення чи зміна істотних умов праці? //Право України. 1998. №5. С. 72.

¹⁰⁷ Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] /В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. Х.: Право, 2012. С. 198.

чином повідомляється працівник про заплановані зміни, а також з якого моменту працівник вважається повідомленим про такі зміни. Аналогічна ситуація з роботодавцем щодо повідомлення працівником про надання згоди або відмову від продовження роботи у нових умовах.

Також у разі виникнення трудового спору роботодавець повинен довести органу, що розглядає трудовий спір, ту обставину, що працівник був належним чином повідомлений про відповідні зміни не пізніше ніж за два місяці, а також надати докази того, що працівник відмовився від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці.

Статтею 42 ТК Польщі визначено порядок припинення трудового договору у зв'язку зі зміною умов праці та змінами в оплаті праці працівника.

Відповідно до §2 зазначеної статті повідомлення про зміну умов праці або оплати праці вважається прийнятим, якщо такі зміни були працівнику запропоновані в письмовій формі.

При цьому згідно з §3 ст. 42 ТК Польщі у випадку відмови працівника прийняти запропоновані роботодавцем зміни в умовах праці або оплати праці, трудовий договір припиняється після закінчення терміну повідомлення. Якщо працівник до середини терміну повідомлення не повідомив про відмову прийняти запропоновані умови, то вважається, що він згоден на такі умови.

Відповідно до §1 ст. 42 ТК Польщі внесення змін до трудового договору здійснюється шляхом письмового повідомлення працівника у тому випадку, якщо відбувається зміна істотних умов праці¹⁰⁸. Таким чином, необхідним є письмове повідомлення працівника при зміні не будь-яких, а саме істотних умов праці.

Законодавство про працю у ст. 29 ТК Польщі визначає перелік істотних умов праці, до яких відносяться: 1) вид роботи; 2) місце роботи; 3) режим роботи; 4) порядок і розміри оплати праці.

¹⁰⁸ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 28.04.1994 I PZP 52/93 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. 1994. №11. Poz. 169.

Незважаючи на те, що такий перелік є вичерпним, передбачена також можливість сторонами самостійно визначати у трудовому договорі інші істотні умови, які вони вважають за доцільне. Зміна істотних умов праці, передбачених у трудовому договорі, здійснюється у такому ж порядку шляхом письмового повідомлення працівника.

Відповідно до §2 ст. 42 ТК Польщі обов'язковим є дотримання письмової форми повідомлення про зміну істотних умов праці. Недотримання письмової форми повідомлення про зміну істотних умов праці є підставою для визнання його недійсним.

Вимоги до змісту повідомлення встановлені у додатку 5 до Розпорядження Міністра праці і соціальної політики від 28.05.1996¹⁰⁹.

Згідно із зазначеним Розпорядженням повідомлення роботодавця про зміну істотних умов праці повинно містити:

- повідомлення припинення існуючих умов праці;
- пропозиції щодо продовження роботи на підставі нових умов праці.

Крім того, повідомлення про зміну істотних умов праці повинно також включати:

- обґрунтування рішення роботодавця про зміну умов праці із зазначенням конкретних причин (за винятком закінчення терміну дії трудового договору);
- інформацію про право працівника до середини періоду повідомлення, відмовитись від запропонованих умов;
- роз'яснення про можливість і строки звернення працівника до суду по трудових спорах.

У випадку, якщо у такому повідомленні відсутні пропозиції щодо продовження роботи на нових умовах, передбачається, що повідомлення працівника про зміну істотних умов праці було зроблено не належним чином, а

¹⁰⁹ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28.05.1996 w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika //Dziennik Ustaw. 1996. №62. Poz. 286.

це означає, що працівник має право продовжувати працювати на існуючих умовах. Крім того, при повідомлення працівника без дотримання письмової форми, наприклад, усно, таке повідомлення не має юридичної сили.

В повідомленні обов'язково повинна міститись інформація про строк у який працівник має можливість відмовитись від роботи на нових умовах та прийняти рішення про припинення трудового договору. Якщо такий строк не зазначений, працівник має право у будь-який час до закінчення строку повідомлення прийняти рішення про відмову від продовження роботи.

Відлік строку повідомлення про зміну істотних умов праці починається з моменту, коли у працівника виникла реальна можливість ознайомитись зі змістом повідомлення роботодавця про зміну істотних умов праці, навіть якщо він відмовився від ознайомлення з ним¹¹⁰.

На роботодавця покладається обов'язок у повідомленні про зміну істотних умов праці вказати причину, що зумовлює вчинення таких змін. Такі причини можуть зумовлюватись як діями роботодавця, наприклад, зміни в організації праці, так і діями працівника, наприклад, низька продуктивність праці, тривала відсутність на роботі внаслідок тимчасової непрацездатності і т. п.

Положення §3 ст. 42 ТК Польщі передбачають презумпцію згоди працівника на продовження роботи на нових умовах зайнятості. Тобто, якщо до середини терміну повідомлення працівник не повідомляє роботодавця про відмову від пропонованих умов праці, він вважається таким, що їх прийняв.

Верховний Суд Польщі у рішенні від 24.05.2001 зазначив, що оскільки §3 ст. 42 ТК Польщі не визначає порядок і форму повідомлення працівником роботодавця про відмову прийняти запропоновані умови праці, воля працівника

¹¹⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23.01.1998 I PKN 501/97 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. 1999. №1. Poz. 15.

може бути виражена будь-якою поведінкою, яка свідчить про його наміри щодо продовження роботи за новими умовами¹¹¹.

Для повідомлення працівника про зміну істотних умов праці використовуються строки, визначені ст.ст. 34. 36 ТК Польщі, які стосуються порядку припинення трудового договору. Таким чином, роботодавець зобов'язаний застосовувати у випадку зміни істотних умов праці аналогічні періоди повідомлення, як і у випадку припинення трудових відносин з повідомленням.

Статтею 62 проекту ТК України встановлено, що у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, зокрема із запровадженням нових технологій, техніки, виробництва, раціоналізації робочих місць, нових форм організації праці, допускається зміна істотних умов праці (системи та розміру оплати праці, режиму роботи, встановлення чи скасування неповного робочого дня, інших умов праці, визначених у колективному договорі) при продовженні працівником роботи за тією самою трудовою функцією.

Проект ТК України, на відміну від чинного КЗпП України (ч. 3 ст. 32), визначає перелік істотних умов праці та передбачає, що інші умови праці можуть визначатись у колективному договорі. Таке формулювання, на нашу думку, суттєво обмежує права сторін трудового договору щодо можливості додатково визначати істотні умови праці за їх погодженням у трудовому договорі.

Відповідно до ч. 2 ст. 64 проекту ТК України переведення на іншу роботу, крім випадків, встановлених цим Кодексом та законами, дозволяється тільки за письмовою згодою працівника та оформлюється шляхом укладення нового або внесення змін до раніше укладеного трудового договору.

Хоча проектом ТК України і встановлена обов'язковість отримання згоди працівника для його переведення на іншу роботу, а також передбачено,

¹¹¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24.05.2001 I PKN 488/00 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. 2003. №10. Poz. 242.

необхідність додержання письмової форми згоди працівника на переведення, в той же час, не визначається порядок та строки повідомлення працівника про майбутні зміни умов праці.

Частиною другою ст. 62 проекту ТК України передбачено, що якщо колишні істотні умови праці неможливо зберегти, а працівник не згодний на продовження роботи в нових умовах, а також на переведення на іншу роботу, трудовий договір припиняється на підставі статті 86 цього Кодексу.

Стаття 86 проекту ТК України регулює порядок розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням. Слід зазначити, що зміна істотних умов праці може не зумовлювати обов'язкове скорочення чисельності або штату працівників, тому в даному випадку припинення трудового договору у зв'язку із скороченням є не коректним. У зв'язку з чим доцільно у проекті ТК України ст. 78 доповнити п. 7¹ «відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці (стаття 104¹ цього Кодексу)».

Стаття 104-1. Припинення трудового договору у зв'язку з відмовою працівника від продовження роботи у випадку зміни істотних умов праці.

1. Трудовий договір припиняється у разі відмови працівника від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці після закінчення строку повідомлення, визначеного ч. 3 ст. 62 цього Кодексу, якщо інше не встановлено за погодженням між працівником та роботодавцем.

Найпоширенішим випадком припинення трудового договору на практиці є розірвання трудового договору з ініціативи працівника (так зване звільнення за власним бажанням). За ініціативою працівника може бути розірваний як трудовий договір, укладений на невизначений строк (ч. 1 ст. 38 КЗпП України), так і строковий трудовий договір (ст. 39 КЗпП України) з урахуванням певних особливостей та порядку припинення, які визначені для кожного із зазначених видів трудових договорів.

На думку Ю.П. Дмитренко, право кожної особи на працю реалізується не тільки через можливість працювати на підприємстві, в установі, організації за вибраною професією, спеціальністю (залежно від її фізичних чи інтелектуальних здібностей), а й через гарантію безперешкодного звільнення з ініціативи працівника з роботи з дотриманням встановленого законодавством порядку в інтересах обох сторін¹¹².

В.І. Прокопенко порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника визначає залежно від виду трудового договору (строковий або укладений на невизначений строк), наголошуючи, що для розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, працівник повинен звернутися до власника або уповноваженого ним органу з письмовою заявою, якою попереджує роботодавця про намір припинити трудові відносини за два тижні¹¹³.

В.В. Жернаков вказує, що працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. На думку вченого, мета попередження полягає у наданні можливості: а) як роботодавцеві добрати нового працівника на місце того, який звільняється за власним бажанням, так і б) працівникові остаточно визначитися з місцем своєї подальшої роботи¹¹⁴.

Зі змісту ст. 38 КЗпП України можна зробити висновок, що безстроковий трудовий договір за загальним правилом припиняється після спливу двотижневого строку, який обчислюється з дня наступного за днем письмового повідомлення роботодавця про майбутнє звільнення.

За законодавством України правом припинення трудового договору, у спосіб визначений ч. 1 ст. 38 КЗпП України, шляхом письмового повідомлення

¹¹² Дмитренко Ю.П. Трудове право України: підручник. К.: ЮрінкомІнтер, 2009. С. 233.

¹¹³ Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. /П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. С. 227.

¹¹⁴ Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] /В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. Х.: Право, 2012. С. 217.

за два тижні, наділений лише працівник, натомість законодавство Польщі передбачає таку можливість і для роботодавця.

Згідно з §1 ст. 32 ТК Польщі кожна із сторін може розірвати трудовий договір шляхом повідомлення.

Порівняння змісту положень ч. 1 ст. 38 КЗпП України та §1 ст. 32 ТК Польщі дозволяє зробити висновок, що законодавство про працю Польщі виходить з принципу юридичної рівності сторін трудового договору встановлюючи єдиний порядок розірвання трудового договору з попереднім повідомленням як для працівника, так і для роботодавця, зокрема, передбачено єдиний термін повідомлення про розірвання трудового договору (один місяць). Натомість законодавство України ставить працівника у привілейоване становище як слабшу сторону трудового договору надаючи можливість розірвання трудового договору у двотижневий строк, в той час як розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця потребує персонального повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці (ст. 49² КЗпП України).

КЗпП України встановлює двотижневий строк для розірвання трудового договору, зі спливом якого трудові відносини припиняються. Виняток становлять випадки, які унеможливають продовження працівником роботи та визначені в ч. 1 ст. 38 КЗпП України і зобов'язують роботодавця розірвати трудовий договір у строк, який просить працівник.

При цьому згідно з §5 ст. 36 Трудового кодексу якщо працівник виконує роботу, пов'язану з відповідальністю за матеріальні цінності, сторони можуть домовитися в трудовому договорі, що у випадку, зазначеному в §1 пункт 1, термін повідомлення становить один місяць, а у випадку, зазначеному в §1 пункт 2 – 3 місяці.

Імовірно, це пов'язане з порядком обліку та передачі матеріальних цінностей працівником, для чого і вимагається більш тривалий строк. Можливість продовження такого строку передбачається тільки за згодою обох сторін трудового договору і лише в трудовому договорі, а не на підставі будь-

яких інших документів, в тому числі наказів і розпоряджень роботодавця, локальних нормативних актів, які діють на підприємстві.

У §6 ст. 36 ТК Польщі передбачена можливість за ініціативою будь-якої із сторін трудового договору встановити більш ранню дату припинення, ніж передбачена §1 зазначеної статті, але таке встановлення не повинно впливати на процедуру припинення трудових відносин.

Встановлення двотижневого строку попередження роботодавця про майбутнє звільнення є, з одного боку, юридичною гарантією захисту працівника від звільнення з ініціативи роботодавця до закінчення строку попередження та надання йому часу для зважування доцільності такого звільнення, а з іншого – забезпеченням можливості роботодавця підібрати нового працівника на вивільнюване робоче місце та уникнути будь-яких негативних наслідків спричинених відсутністю працівника¹¹⁵.

Часто помилково двотижневий строк, встановлений у ч.1 ст.38 КЗпП України, вважають строком обов'язкового відпрацювання працівника, який звільняється, чим порушується принцип заборони використання примусової праці.

Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ в ухвалі від 04.11.2015 дійшов висновку, що за змістом ст.38 КЗпП України законодавець закріпив за працівником право на розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з обов'язком двотижневого попередження, а не з правом працівника двотижневого відпрацювання¹¹⁶.

Зі змісту ст.38 КЗпП України вбачається, що за загальним правилом працівник не зобов'язаний у повідомленні про майбутнє звільнення зазначати причини такого звільнення. При цьому роботодавець не може відмовити

¹¹⁵ Шишлюк В.Р. Порівняльний аналіз припинення трудового договору з ініціативи працівника за законодавством України і Польщі //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. 214.

¹¹⁶ Ухвала Вищого спеціалізованого суду з розгляду цивільних і кримінальних справ від 04.11.2015 у справі №6-26976св15 [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/53240506>.

працівнику у прийнятті заяви мотивуючи це тим, що працівником не зазначено причини звільнення. Виняток з цього правила становить розірвання трудового договору у строк, про який просить працівник.

Таким чином, працівнику надано право вимагати розірвання трудового договору без дотримання встановленого законом двотижневого строку попередження при наявності для цього поважних причин.

На працівника покладається обов'язок надати роботодавцю відповідні докази, які підтверджують неможливість продовження роботи. При цьому роботодавець не може за власним переконанням оцінювати надані працівником докази та зазначені в заяві про звільнення мотиви як поважні або не поважні. Отже, роботодавець зобов'язаний розірвати трудовий договір в строк, який просить працівник за умови одного лише подання відповідних документів.

ТК Польщі аналогічно не зобов'язує працівника повідомляти роботодавця про причини майбутнього звільнення. Проте відповідно до §4 ст.30 у повідомленні роботодавця про припинення трудового договору, укладеного на невизначений термін, слід обов'язково вказати причину, що виправдовує розірвання трудового договору.

Частина 1 ст. 38 КЗпП України передбачає обов'язок працівника повідомити роботодавця про майбутнє звільнення у письмовій формі. Разом з тим, Кодексом не визначено з якого саме моменту роботодавець вважається повідомленим про наступне звільнення працівника та з якого часу обчислюється двотижневий строк повідомлення.

Верховний Суд Польщі визначив, що повідомлення про припинення трудових відносин на ім'я іншої особи вважається поданим в той час, коли після надходження такого повідомлення особа мала можливість ознайомитися з його змістом.¹¹⁷

¹¹⁷ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 02.10.2002 III PZP 17/02 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2003. №20. Poz. 48.

Схожа позиція простежується також в судовій практиці в Україні. Так, Шосткинський міськрайонний суд Сумської області у рішенні від 01.12.2016 р. по справі №589/1698/16-ц зазначив, що відповідно до ч. 1 ст. 38 КЗпП України працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на визначений строк, попередивши про це роботодавця письмово за два тижні.

Підтвердженням того, що попередження було здійснено, та дати, з якої обчислюється двотижневий строк попередження, як правило, є факт накладення на заяві працівника про звільнення резолюції роботодавцем із зазначенням дати або у разі відмови роботодавця прийняти у працівника заяву про звільнення за власним бажанням та зареєструвати її і надсилання заяви рекомендованим потовим відправленням з повідомленням про вручення – з дати вручення, що вказується у повідомленні про вручення¹¹⁸.

Аналогічна позиція викладена в ухвалі Апеляційного суду Одеської області від 06.02.2014 р. у справі №495/6462/13-ц¹¹⁹ та в рішенні Апеляційного суду Івано-Франківської області від 22.09.2016 р. у справі №344/13738/15-ц¹²⁰.

Таким чином, судова практика виходить з того, що саме на працівника покладається обов'язок не лише направити роботодавцю повідомлення про майбутнє звільнення, а й довести інформацію про звільнення до відома роботодавця.

Порядок повідомлення роботодавця про звільнення з ініціативи працівника у проекті ТК України визначений в ч. 1 ст. 83, де передбачено, що працівник має право в будь-який час за власною ініціативою розірвати трудовий договір, попередивши про це роботодавця за два тижні шляхом подання письмової заяви, що підлягає обов'язковій реєстрації. Відповідно до ч. 3 зазначеної статті заява про розірвання трудового договору може бути

¹¹⁸ Рішення Шосткинського районного суду Сумської області від 01.12.2016 у справі №589/1698/16-ц [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/63279120>.

¹¹⁹ Рішення Апеляційного суду Одеської області від 06.02.2014 у справі №495/6462/13-ц [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/37207214>.

¹²⁰ Рішення Апеляційного суду Івано-Франківської області від 22.09.2016 у справі №344/13738/15-ц [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/61520011>.

надіслана поштою. Днем подання такої заяви вважається день відправлення її працівником.

У ч. 3 ст. 83 проекту ТК України доцільно передбачити у разі надсилання заяви про розірвання трудового договору поштою, що відлік двотижневого строку починається не з дня відправлення повідомлення, а саме з дня отримання такого повідомлення роботодавцем, оскільки роботодавцю повинна бути забезпечена можливість як ознайомлення зі змістом заяви, так і наданий час для вчинення необхідних дій щодо оформлення звільнення працівника, проведення розрахунку з ним та видачі йому трудової книжки з відповідним записом про звільнення.

Новацією проекту ТК України є закріплення у ст. 85 заборони роботодавцю шляхом застосування насильства, погроз, введення в оману або в інший спосіб примушувати працівника до припинення трудових відносин за власною ініціативою проти його волі. Дана норма створює додаткові можливості для захисту права працівників.

На сьогодні судова практика в питаннях примушування працівника до припинення трудових відносин стоїть переважно на боці роботодавця, посиляючись на недоведеність працівником факту примусу до написання заяви з боку роботодавця.

Апеляційний суд міста Києва в ухвалі від 29.01.2013 р. по справі 22-ц/796/1038/2013 зазначив, що не зазначення у заяві дати, з якої позивач просив звільнити його з роботи, не свідчить про факт примусу до звільнення з боку роботодавця, як про це зазначено в апеляційній скарзі, оскільки докази про застосування такого примусу позивачем не надавались ні суду першої інстанції, ні під час апеляційного розгляду¹²¹. Апеляційний суд Житомирської області в ухвалі від 23.03.2011 р. по справі 22-ц/0690/891/11 також зазначив, що доказів про написання заяви про звільнення з роботи під примусом позивач не надав,

¹²¹ Ухвала Апеляційного суду міста Києва від 29.01.2013 у справі №22-ц/796/1038/2013. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/29193067>.

хоча відповідно до ч. 1 ст. 60 ЦПК такий обов'язок покладено саме на нього. Тому підстав для визнання незаконним його звільнення з роботи не було¹²².

Голопристанський районний суд Херсонської області у рішенні від 09.06.2010 р. по справі 2-448/2010 вказав, що факт примусу не знайшов свого підтвердження в судовому засіданні. Крім того, сама позивач не змогла пояснити в чому цей тиск виразився¹²³.

Таким чином, суд покладає на працівника обов'язок доведення факту примусу до звільнення з боку роботодавця, а оскільки такі докази працівникові досить складно надати, суди відмовляють у визнанні звільнення незаконним у зв'язку примушуванням працівника до припинення трудових відносин.

Пленум ВСУ у п. 12 постанови від 06.11.1992 №9 зробив висновок про те, що по справах про звільнення за ст. 38 КЗпП суди повинні перевіряти доводи працівника про те, що власник або уповноважений ним орган примусили його подати заяву про розірвання трудового договору. Подача працівником заяви з метою уникнути відповідальності за винні дії не може розцінюватись як примус до цього і не позбавляє власника або уповноважений ним орган права звільнити його за винні дії з підстав, передбачених законом, до закінчення встановленого ст.38 КЗпП строку, а також застосувати до нього протягом цього строку в установленому порядку інше дисциплінарне стягнення.

Суд повинен також перевірити чи мали місце обставини за яких роботодавець мав можливість звільнити працівника за винні дії з підстав, передбачених законом, та чи здійснено було таке звільнення з метою уникнення працівником відповідальності. Тобто необхідно оцінити у кожному випадку наслідки, які могли б виникнути для працівника як у випадку звільнення за винні дії з підстав, передбачених законом, так і у випадку звільнення за власним бажанням.

¹²² Ухвала Апеляційного суду Житомирської області від 23.03.2011 у справі №22-ц/0690/891/11 [Електронний ресурс] Режим доступу <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/25866244>.

¹²³ Рішення Голопристанського районного суду Херсонської області від 09.06.2010 у справі №2-448/2010. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/10280212>.

Тому зазначена норма проекту ТК України вимагає уточнення, а також вироблення практики її застосування в частині доказової бази у таких судових спорах.

Відповідно до ч. 2 ст. 38 КЗпП України якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Згідно з п. 12 постанови Пленуму ВСУ від 06.11.1992 р. №9 працівник, який попередив роботодавця про розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, вправі до закінчення строку попередження відкликати свою заяву і звільнення в цьому випадку не проводиться, якщо на його місце не запрошена особа в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації (ч. 4 ст. 24 КЗпП).

Норма щодо продовження строку дії трудового договору у випадку, якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, в трудовому законодавстві Польщі відсутня. Це означає, що трудові відносини припиняються в останній день строку повідомлення про припинення трудового договору або в останній день строку, визначеного за домовленістю сторін.

Проект ТК України також не передбачає можливості продовження трудового договору у випадку, якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору.

Така позиція законодавця є виправданою, оскільки законодавством надається працівнику двотижневий строк протягом якого він має можливість прийняти остаточне рішення щодо звільнення або продовження роботи шляхом відкликання раніше поданої заяви.

В існуючій ситуації роботодавець фактично перебуває у стані невизначеності та не може бути повністю впевнений, що працівник звільниться після закінчення двотижневого строку повідомлення та чи не продовжить він в односторонньому порядку трудовий договір шляхом виходу на роботу. Це обмежує роботодавця у підборі персоналу на вивільнюване робоче місце, оскільки невідомо чи дійсно таке робоче місце звільниться після спливу двотижневого строку повідомлення.

Разом з тим, законодавство не забороняє повторне прийняття на роботу працівника у випадку, якщо роботодавець і працівник зацікавлені у продовженні роботи, а трудовий договір припинений після закінчення двотижневого строку повідомлення.

Відповідно до ч. 1 ст. 39 КЗпП України строковий трудовий договір підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених ч. 1 ст. 38 цього Кодексу.

Статтею 39 КЗпП України передбачене широке коло підстав для дострокового припинення трудового договору з ініціативи працівника, однак головною ознакою, яка об'єднує їх усіх, є наявність поважної причини для звільнення. Таким чином, у випадку, якщо працівник працює на умовах строкового договору, він позбавляється права розірвати трудовий договір у будь-який час з власної, ініціативи письмово повідомивши про це роботодавця за два тижні, без зазначення причин такого звільнення.

На думку В.В. Жернакова, свобода залучення до праці логічно пов'язана зі свободою розірвання трудового договору. Розірвання безстрокового трудового договору з ініціативи працівника не може залежати від бажання роботодавця, і це положення чітко закріплене в чинному законодавстві. Працівник, що уклав трудовий договір на невизначений строк, може у будь-

який час розірвати його, попередивши про це роботодавця за два тижні. Разом з тим, можливості роботодавця у розірванні трудового договору обмежені підставами, що вичерпним чином встановлюються законами¹²⁴.

Таким чином, вчений вважає, що свободою залучення до праці, яка реалізується через можливість працівником вільно у будь-який момент розірвати трудовий договір, наділений лише працівник, з яким укладений трудовий договір на невизначений строк, працівники, які працюють на умовах строкового трудового договору, позбавлені цього права.

В.В. Хромей, вказує, що питання свободи праці має глибинний характер, оскільки охоплює кілька аспектів: свободу вибору роду занять і професії, тобто стосується періоду пошуку роботи; свободу при укладенні трудового договору, як вільне волевиявлення його сторін, без будь-якого впливу; свободу в процесі праці: працівник вільний від виконання роботи, не обумовленої при прийнятті на роботу, а також вільний у припиненні безстрокового трудового договору.¹²⁵

Я.В. Сімутіна, розглядаючи особливості розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника, звертає увагу, якщо безстроковий трудовий договір працівник вправі розірвати із власної ініціативи у будь-який час, попередивши роботодавця за два тижні, то строковий трудовий договір відповідно до ст. 39 КЗпП України підлягає розірванню достроково на вимогу працівника лише у разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених ч. 1 ст. 38 цього Кодексу. Отже, на сьогодні ставити питання про припинення строкових трудових відносин працівник має право фактично лише за наявності у нього поважних

¹²⁴ Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] /В.В. Жернаков, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. Х.: Право, 2012. С. 44.

¹²⁵ Хромей В.В. Інформаційно-правові основи свободи праці як гарантії конституційного права на працю //Інформація і право. 2016. №1 (16). С. 74.

причин. Такий підхід, на думку вченої, прямо суперечить основним принципам трудового права, зокрема, принципу свободи праці¹²⁶.

Встановлення різного порядку розірвання з ініціативи працівника трудового договору, укладеного на невизначений строк і строкового трудового договору в частині обмеження працівників, які працюють на умовах останнього в свободі у будь-який момент розірвати такий трудовий договір, суперечить принципу рівності трудових прав і можливостей громадян, який закріплений у ст. 2¹ КЗпП України.

Тривалий час у законодавстві про працю Польщі була наявна схожа ситуація, коли розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк і строкового договору здійснювалось у різному порядку з обмеженням певних прав і можливостей у припиненні трудових відносин, які існували на підставі строкового договору.

Однак, така проблема була вирішена з набранням чинності 22.02.2016 Закону Польщі «Про внесення змін до Трудового кодексу» від 25.06.2015¹²⁷ на підставі якого були внесені відповідні зміни до ст. 36 ТК Польщі та встановлено єдиний порядок розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк і строкового трудового договору.

Позитивним моментом є також усунення наведених недоліків в порядку розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника у проекті ТК України. Стаття 83 проекту ТК України передбачає уніфікований порядок припинення трудових відносин з ініціативи працівника без будь-яких особливостей в залежності від виду трудового договору, що забезпечує реалізацію принципу рівності прав працівників у трудових відносинах.

На відміну від розірвання трудового договору з ініціативи працівника за п. 1 ст. 38 КЗпП України (звільнення за власним бажанням), невиконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового

¹²⁶ Сімутіна Я.В. Правове регулювання припинення трудового договору за угодою сторін та з ініціативи працівника: окремі проблеми // Держава і право. Юридичні і політичні науки. 2014. Вип. 65. С. 166.

¹²⁷ Ustawa z dnia 25.06.2015 o zmianie Kodeksu Pracy // Dziennik Ustaw. 2015. Poz. 1220.

договору виступає підставою розірвання як трудового договору, укладеного на невизначений строк (ч. 3 ст. 38 КЗпП України), так і строкового договору (ст. 39 КЗпП України).

Ні законодавством, ні судовою практикою не вироблено єдиної позиції щодо того, чи повинно бути це порушення суттєвим для того, щоб виникло у працівника право розірвати трудовий договір з власної ініціативи за вказаною підставою.

По суті, порушення можуть взагалі не стосуватися конкретного працівника, однак формально порушення трудового законодавства є, а тому – ч. 3 ст. 38 КЗпП України може стати в руках працівника ефективним засобом зловживань та впливу на роботодавця.

Не акцентується увага на тому, що підставою для звільнення є невиконання роботодавцем законодавства про працю та умов колективного договору стосовно саме цього працівника. Хоча на практиці суди беруть до уваги лише ті випадки невиконання роботодавцем законодавства про працю та умов колективного договору, коли це тягне порушення прав та законних інтересів конкретного працівника.

Так, Ленінський районний суд м. Полтави у рішенні від 17.11.2011 по справі 2-1356/11 звертає увагу, що зважаючи на те, що постановою від 13 квітня 2011 року рахунки Спортивного дитячого закладу оздоровлення та відпочинку «Олімпійські надії» були арештовані (а. с. 26), а арешт знято 25 червня 2011 року (а.с. 68), тому суд приходить до висновку, що з вини відповідача позивачу в день звільнення не виплачена заробітна плата за період з 26 червня 2011 року по 13 липня 2011 року, а отже на користь позивача підлягає стягнення середній заробіток за вказаний період¹²⁸.

Франківський районний суд м. Львова у рішенні від 05.09.2016 по справі 465/1856/14-ц зазначив, що зважаючи на ту обставину, що відповідачем грубо

¹²⁸ Рішення Ленінського районного суду м. Полтави від 17.11.2011у справі 2-1356/11. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/61916721>.

порушено вимоги законодавства про працю, а саме позивачу не виплачувалась та не виплачена станом на розгляд справи судом заробітна плата за період роботи з 01.08.2013 р. по 13.01.2014 р., а отже заява позивачем про звільнення з роботи на підставі ч. 3 ст. 38 КЗпП України подана вірно і відповідач зобов'язаний був звільнити позивача у строк, зазначений у заяві на звільнення¹²⁹.

Таким чином, при розгляді даної категорії справ суди орієнтуються на факт настання несприятливих наслідків, які спричинені порушенням роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору, саме для працівника, який звертається з відповідним позовом до суду, а також беруть до уваги причинно-наслідковий зв'язок між такими порушеннями з боку роботодавця та звільненням працівника.

Верховний Суд України в ухвалі від 01.10.2014 виклав наступну правову позицію. За змістом ст. 38 КЗпП України працівник має право з власної ініціативи в будь-який час розірвати укладений з ним на невизначений строк трудовий договір. При цьому строк розірвання трудового договору і його правові підстави залежать від причин, які спонукають працівника до його розірвання і які працівник визначає самостійно.

Для визначення правової підстави розірвання трудового договору значення має сам лише факт порушення законодавства про працю, що спонукало працівника до розірвання трудового договору з власної ініціативи, оскільки поважність чи неповажність причин такого порушення та істотність порушення трудових прав працівника значення не мають.¹³⁰

Виникає питання яким саме чином повинен бути встановлений факт порушення роботодавцем законодавства про працю, що спонукав працівника до

¹²⁹ Рішення Франківського районного суду м. Львова від 05.09.2016 у справі 465/1856/14-ц [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/61383114>.

¹³⁰ Ухвала Верховного Суду України від 01.10.2014 у справі №6-21355св14 [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/41020442>.

розірвання трудового договору з власної ініціативи та чи зобов'язаний працівник посилатись у своїй заяві на будь-які підтверджуючі документи.

Законодавець не дає відповіді на поставлені питання, і, в той же час, не зобов'язує працівника будь-яким чином підтверджувати обставини, які зумовили його звільнення на підставі ч. 3 ст. 38 КЗпП України. На працівника також не покладається обов'язок зазначати у заяві про звільнення конкретні порушення з боку роботодавця, які зумовили працівника до розірвання трудового договору. Складається ситуація за якої працівник може подати заяву про звільнення лише з посиланням на ч. 3 ст. 38 КЗпП України без будь-якого обґрунтування та підтвердження.

Встановлення факту порушення роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору відбувається переважно в процесі розгляду судом справи про зміну формулювання причини звільнення.

При цьому роботодавець позбавлений права змінювати підставу припинення трудового договору, якщо він не згоден з порушеннями, які зазначаються працівником. Відповідну позицію висловив Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ в ухвалі від 31.05.2016. Так, у разі якщо вказані працівником причини звільнення – порушення роботодавцем трудового законодавства (ч. 3 ст. 38 КЗпП України) – не підтверджуються або роботодавцем не визнаються, останній не вправі самостійно змінювати правову підставу розірвання трудового договору¹³¹.

Отже, виникає ситуація, за якої, по-перше, роботодавець не вправі змінити підставу припинення трудового договору, по-друге, роботодавець має обмежені можливості доводити відсутність порушення трудового законодавства як підставу для звільнення за ч. 3 ст. 38 КЗпП України, по-третє, підставою для безумовного застосування ч. 3 ст. 38 КЗпП України є сам факт порушення трудового законодавства, а не настання несприятливих наслідків

¹³¹ Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 31.05.2016 у справі №712/7759/15-ц. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/58332117>.

для конкретного працівника, який звертається з вимогою про розірвання трудового договору.

Таким чином, у відношенні роботодавця у випадку розірвання трудового договору з ініціативи працівника на підставі ч. 3 ст. 38 КЗпП України діє так звана «презумпція винуватості».

З аналізу вищевикладеного, вбачається, що з практичної точки зору постають питання ефективного захисту інтересів роботодавця.

Статтею 55 ТК Польщі також передбачено можливість працівника розірвати трудовий договір без попереднього повідомлення у разі, якщо роботодавець допустив серйозне порушення основних обов'язків по відношенню до працівника.

Термін «серйозне порушення основних обов'язків роботодавця відносно працівника», що є передумовою для забезпечення припинення трудового договору з ініціативи працівника без попереднього повідомлення роботодавця, не визначається законом. У зв'язку з цим оцінка і інтерпретація цього поняття здійснюється, виходячи з позицій, вироблених судовою практикою.

Верховний Суд Польщі у постанові від 10.05.2012 зазначив, що термін «серйозне порушення основних зобов'язань» слід тлумачити як незаконні (вчинені всупереч чинним правилам або принципам соціального співіснування) дії або бездіяльність роботодавця, що полягає в порушенні основних обов'язків працівника, та які містять ознаки «тяжкості», як в об'єктивному сенсі (загрози, які вони представляють для інтересів працівника), так і в суб'єктивному (через кваліфіковані форми вини, пов'язані з роботодавцем).

В зазначеному рішенні також вказано, що до основних зобов'язань роботодавця слід серед інших віднести обов'язок дотримання принципів гідності і недоторканності приватного життя працівника, рівного ставлення до працівників, забезпечення безпечних і здорових умови праці, дотримання порядку оплати праці, а також дотримання роботодавцем норм щодо тривалості робочого часу та відпустки.

На думку суду, необхідно також, щоб порушення основних обов'язків роботодавцем було важким, і, отже, могло завдати істотної шкоди законним інтересам працівника. Тим більше, що кожен випадок слід розглядати індивідуально і незначні порушення прав працівників не дають права працівнику розірвати договір без попереднього повідомлення.¹³²

Ключовим для подальшої інтерпретації закону є визначення сфери застосування терміну «серйозне порушення основних обов'язків роботодавця по відношенню до працівника». Такі порушення виникають, коли роботодавець умисно або через грубу необережність не виконує своїх зобов'язань щодо працівника. На практиці, необхідно спочатку визначити, чи порушив роботодавець основне зобов'язання по відношенню до працівника. Якщо відповідь ствердна, то слід розглядати, чи носило це порушення серйозний характер.¹³³

Порушенням з боку роботодавця є як не виплата заробітної плати, так і виплата її не в повному обсязі. В обох випадках, це є порушенням основних обов'язків роботодавця, але якщо роботодавець виплачує принаймні частину заробітної плати, то це не може вважатись серйозним порушенням. Тому необхідно оцінювати вину роботодавця співставивши її з негативними наслідками для працівника.¹³⁴

На даний час судова практика Польщі містить велику кількість рішень, у яких викладені висновки про те, що дії і бездіяльність роботодавця не можуть надавати право працівнику розірвати трудовий договір без попереднього повідомлення. Відсторонення працівника від роботи, а також звільнення його від певних обов'язків не можуть бути кваліфіковані як серйозне порушення

¹³² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.05.2012 II PK 220/11 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2013. №7. Poz. 59.

¹³³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27.07.2013 I PK 53/12 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2013. №15-16. Poz. 173.

¹³⁴ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13.03.2012 II PK 287/11 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2013. №11. Poz. 13.

основних обов'язків відносно працівника, якщо такі дії роботодавця спрямовані на уникнення збитків¹³⁵.

Відповідно до ст. 55 ТК Польщі в разі виникнення обставин, які дають право працівника розірвати договір без попереднього повідомлення, працівник може подати заяву про припинення трудового договору в будь-який час.

При цьому працівник може розірвати трудовий договір без попереднього повідомлення тільки в письмовій формі із зазначенням причини, яка обґрунтовує розірвання договору, протягом одного місяця з моменту виникнення обставини, що зумовлюють припинення дії трудового договору.

Цей термін не може бути призупинено або перервано, навіть при настанні надзвичайних обставин, оскільки працівник втратить право розірвати трудовий договір з роботодавцем¹³⁶.

Необґрунтоване припинення трудового договору з ініціативи працівника без попереднього повідомлення відповідно до §1¹ ст. 55 ТК Польщі також надає роботодавцю право на звернення до суду з вимогою про стягнення компенсації з працівника незалежно від того, чи була заподіяна шкода роботодавцю¹³⁷.

Відповідно до §1 ст. 61² ТК Польщі розмір такої компенсації дорівнює розміру заробітної плати працівника за період повідомлення, а в разі припинення трудового договору, укладеного на певний строк або на час виконання конкретної роботи – в розмірі заробітної плати за період 2-х тижнів.

Проект ТК України також у п. 6 ст. 84 передбачає можливість розірвання трудового договору з ініціативи працівника, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

¹³⁵ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 05.05.2005 III APa 13/05 //Sąd Apelacyjny w Warszawie. 2005. №4. Poz. 19.

¹³⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.05.2012 II PK 220/11 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2011. №9-10. Poz. 127.

¹³⁷ Wyrok Sadu Najwyższego z dnia 29.04.2005 III PK 2/05 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Zbiór Urzędowy Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych. 2005. №. 23. Poz. 372

Відсутність порядку застосування такої норми обмежує можливості працівника захистити свої права, зокрема, шляхом розірвання трудового договору, якщо роботодавець допускає порушення прав та законних інтересів працівника¹³⁸.

Також виникає потреба в забезпеченні прав та інтересів не лише працівника, а й роботодавця при припиненні трудового договору за даною підставою та надання йому можливостей для захисту своїх прав. В цьому аспекті доцільним є збереження, так званої, «презумпції винуватості роботодавця» в даних правовідносинах, але, в той же час, необхідно у ч. 3 ст. 38, ч. 2 ст. 39 КЗпП України, окремій частині ст. 84 проекту ТК України передбачити право роботодавця на відшкодування шкоди у випадку встановлення судом факту необґрунтованого розірвання трудового договору з ініціативи працівника у розмірі заробітної плати працівника за період 2-х тижнів (строк повідомлення роботодавця про розірвання трудового договору з ініціативи працівника).

2.3. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

Особливістю розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця як підстави припинення трудового договору в законодавстві про працю України є встановлення обмежень щодо розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця інакше як з підстав, передбачених у ст.ст. 40, 41, 45 КЗпП України або спеціальними законами. Визначення вичерпного переліку підстав припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу є юридичною гарантією реалізації права працівника на працю.

Через кризові явища в економіці останнім часом значного поширення набули випадки розірвання трудового договору з ініціативи власника або

¹³⁸ 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 //Актуальні питання державотворення в Україні: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (19 травня 2017 року) /Редкол.: д.ю.н. І.С. Гриценко (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.

уповноваженого ним органу у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, зокрема ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату підприємств на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України.

Законодавство про працю передбачає низку гарантій для працівників, трудовий договір з якими припиняється на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України.

По-перше, у ст. 49² КЗпП України міститься вимога, яка передбачає обов'язок роботодавця повідомити персонально працівників про наступне вивільнення працівників не пізніше ніж за два місяці. Це означає, що власник або уповноважений ним органу не може розірвати трудовий договір з працівником раніше закінчення двомісячного строку з моменту попередження, за винятком випадків передбачених законодавством.

Також ст. 43 КЗпП України передбачено обов'язок отримання роботодавцем попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації при розірвання трудового договору на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України. Виняток становить випадок ліквідації підприємства, установи, організації (ст. 43¹ КЗпП України).

До числа гарантій при припиненні трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП України відноситься також обов'язок роботодавця враховувати переважне право працівників на залишення на роботі, передбачене ст. 42 КЗпП України.

Крім того, ст. 42¹ КЗпП України закріплено, що за працівником, звільненим на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації) протягом одного року зберігається право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо власник або уповноважений ним орган проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

КЗпП України передбачає обмеження щодо розірвання трудового договору на підставі п. 1 ст. 40 з певними категоріями осіб, які визначені в

статтях 184, 186-1 цього Кодексу. Звільнення цих категорії осіб з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, за винятком випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

Можна стверджувати, що з метою забезпечення прав працівників при припиненні трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП України законодавчо передбачений досить широкий перелік гарантій, пільг та компенсацій.

За законодавством Польщі рішення про ліквідацію роботодавця незалежно від причин, що його викликали, створює різні наслідки у трудових відносинах.

Верховний Суд Польщі у рішенні від 05.09.2001 зазначив, що саме по собі припинення роботодавця не може вважатись подією, яка буде автоматично викликати припинення трудового договору з працівниками. Для цього роботодавцю необхідно прийняти рішення про припинення трудових відносин та вчинити ряд конкретних дій, спрямованих на його реалізацію¹³⁹.

Відповідно до ст. 8 Закону «Про спеціальні правила припинення трудових відносин з причин, не залежних від працівників» роботодавець, який припиняє свою діяльність зобов'язаний виплатити вихідну допомогу.

Вихідна допомога залежить від стажу працівника у розмірі:

- заробітної плати за один місяць, якщо стаж роботи працівника становить менше двох років;
- заробітної плати за два місяці, якщо стаж роботи працівника становить від двох до восьми років;
- заробітної плати за три місяці, якщо стаж роботи працівника становить понад 8 років¹⁴⁰.

¹³⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05.09.2001 I PKN 830/00 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2003. №15. Poz. 355.

¹⁴⁰ Ustawa z dnia 13.03.2003 o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników //Dziennik Ustaw. 2003. №90. Poz. 844.

Відповідно до ст. 13 Закону Польщі «Про інформування працівників та проведення консультацій з ними»¹⁴¹ про своє рішення щодо ліквідації компанії, роботодавець повинен інформувати трудовий колектив підприємства. Роботодавець повинен проінформувати трудовий колектив з питань, що стосується економічної ситуації роботодавця.

Статтею 19 зазначеного Закону також передбачено, що у випадку, якщо роботодавець не виконує зобов'язання щодо проведення консультацій з трудовим колективом, з питань, зазначених у законі, то такі дії тягнуть за собою відповідальність у вигляді штрафу або обмеження волі.

У випадку розірвання трудового договору у зв'язку з ліквідацією роботодавець може зменшити встановлений законом строк повідомлення, але не менше як до одного місяця (§1 ст. 36¹ ТК Польщі).

Відповідно до §1 ст. 41¹ ТК Польщі у разі припинення трудового договору у зв'язку з ліквідацією скасовуються гарантії зайнятості окремих категорій працівників, передбачені ст.ст. 38, 39 і 41. Перш за все, роботодавець не зобов'язаний повідомляти про намір припинення трудового договору з профспілками. Він може також припинити трудовий договір під час перебування працівника у відпустці або у разі відсутності працівника на роботі з інших поважних причин.

Таким чином, законодавство України передбачає більш сприятливий для працівника порядок припинення трудового договору у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, ліквідації, реорганізації, банкрутства підприємства шляхом встановлення певних процедурних заборон для роботодавця. Це стосується обмеження щодо розірвання трудового договору в період відпустки працівника, його тимчасової непрацездатності, а також заборони звільнення окремих категорій працівників.

¹⁴¹ Ustawa z dnia 07.04.2006 o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji //Dziennik Ustaw. 2006. №79. Poz. 550.

Натомість законодавством про працю Польщі при припиненні трудового договору за зазначеними підставами наділяє роботодавця більш широкими можливостями, скасовуючи певні гарантії для працівників при припиненні трудового договору з ініціативи роботодавця, передбачені ТК Польщі, встановлюючи при цьому вищий рівень грошових компенсацій.

У проекті ТК України у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, ліквідації, реорганізації, банкрутства підприємства використана польська модель припинення трудового договору.

При скороченні працівників ст. 87 встановлюється вимога щодо проведення роботодавцем консультацій із профспілковими органами (представниками) про заходи щодо запобігання звільненню чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення. Натомість, на відміну від законодавства Польщі, проект ТК України не передбачає відповідальності роботодавця за ухилення від проведення консультацій із профспілковими органами (представниками).

У ст. 88 проекту ТК України визначено обов'язок роботодавця письмово попередити працівника про наступне звільнення не пізніше ніж за два місяці, натомість для суб'єктів малого підприємництва даний строк є скороченим і становить один місяць. Встановлюється також можливість зменшення двомісячного строку попередження до одного місяця за згодою сторін трудового договору. У такому випадку, аналогічно польському законодавству, за невідпрацьований до закінчення двомісячного строку попередження час на роботодавця покладається обов'язок виплатити працівникові грошову компенсацію у розмірі середньомісячної заробітної плати.

Статтею 107 проекту ТК України передбачається скасування заборони звільнення працівника у період тимчасової непрацездатності, відпустки у разі ліквідації юридичної особи – роботодавця або припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця.

Відповідно до ст. 109 проекту ТК України встановлена заборона звільнення вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років, та одиноких матерів як гарантія прав працівника не застосовується у випадку ліквідації юридичної особи - роботодавця без правонаступництва, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця.

Також у ст. 90, за аналогією з чинним КЗпП України, зберігається переважне право на залишення на роботі при проведенні скорочення та визначаються категорії працівників, яким надається така гарантія.

Використання польської моделі припинення трудового договору за даною підставою у поєднанні з існуючими гарантіями для працівників, передбаченими КЗпП України, є позитивним моментом, оскільки дозволяє збалансувати інтереси як працівників, так роботодавця у випадку розірвання трудового договору за даною підставою.

Систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку є підставою припинення трудового договору за п. 3 ст. 40 КЗпП України.

Відповідно до ст. 147 КЗпП України за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: а) догана; б) звільнення.

Таким чином, припинення трудового договору за п. 3 ст. 40 КЗпП України є заходом дисциплінарного стягнення у розумінні ст. 147 КЗпП України.

В. В. Піцикевич заходи дисциплінарного стягнення, виходячи зі змісту ст. 147 КЗпП України пропонує поділяти на: а) загальні: догана та звільнення; б) спеціальні, які передбачені законодавством, статутами і положеннями для окремих категорій працівників.

До спеціальних заходів дисциплінарного стягнення автор відносить: а) зауваження; б) сувора догана; в) попередження про неповну посадову

відповідність; г) пониження в спеціальному званні на один ступінь; г) переведення судді до суду нижчого рівня; д) тимчасове (від одного до шести місяців) відсторонення від здійснення правосуддя; е) позбавлення машиністів права керування локомотивом з наданням роботи помічником машиніста тощо¹⁴².

Застосування дисциплінарних стягнень передбачає необхідність врахування положень ст. 148, 149 КЗпП України, якими встановлено: 1) за кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення не пізніше шести місяців з дня вчинення проступку, але не пізніше 1 місяця з дня виявлення проступку; 2) до застосування дисциплінарного стягнення компетентний орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення.

Пленум Верховного Суду України у п. 22 постанови від 06.11.1992 №9 звертає увагу, що у справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за порушення трудової дисципліни, судам необхідно з'ясувати, в чому конкретно проявилось порушення, що стало приводом до звільнення, чи могло воно бути підставою для розірвання трудового договору за п. 3 ст. 40 КЗпП, чи дотримані власником або уповноваженим ним органом передбачені ст. 147¹, 148, 149 КЗпП правила і порядок застосування дисциплінарних стягнень, зокрема, чи не закінчився встановлений для цього строк, чи застосовувалось вже за цей проступок дисциплінарне стягнення, чи враховувались при звільненні ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, і попередня робота працівника.

Таким чином, припинення трудового договору за п. 3 ст. 40 КЗпП України можливе лише з дотриманням строків притягнення до дисциплінарної відповідальності, відсутності інших накладених дисциплінарних стягнень за це порушення щодо працівника, а також з

¹⁴² Піцкевич В.В. Звільнення за систематичне невиконання працівником трудових обов'язків без поважних причин //Вісник Національної асоціації адвокатів України. 2016. №4 (22). С. 27.

обов'язковим врахуванням ступеня тяжкості вини працівника і його попередньої роботи.

Обов'язковою умовою припинення трудового договору за п. 3 ст. 40 КЗпП України є те, що повинно мати місце невиконання працівником без поважних причин саме обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Виникає питання чи може припинення трудового договору за п. 3 ст. 40 КЗпП України застосовуватись у якості дисциплінарного стягнення, якщо мало місце невиконання працівником обов'язків, які закріплені у інших нормативних актах, зокрема, посадових інструкціях, локальних актах, прийнятих на підприємстві (положеннях, інструкціях тощо), а також актах чинного законодавства.

При буквальному тлумаченні норми п. 3 ст. 40 КЗпП України, можна зробити висновок, що застосування даної підстави припинення трудового договору обмежується лише випадками невиконання працівником обов'язків, покладених на нього саме трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку. Однак, судова практика дотримується іншої позиції.

Верховний Суд України в ухвалі від 22.04.2009 зазначив, що відповідно до ст. 139 КЗпП України дотримання трудової дисципліни означає не тільки додержання правил внутрішнього трудового розпорядку, а й своєчасне та точне виконання розпоряджень власника або уповноваженого ним органу тощо.

Встановивши, що працівника було правильно притягнуто до дисциплінарної відповідальності за невиконання розпорядження начальника, порушення вимог виробничої інструкції, інструкції з охорони праці, запізнення на роботу, а потім звільнено на підставі п. 3 ст. 40 КЗпП, суд дійшов обґрунтованого висновку про відсутність правових підстав для задоволення позовних вимог особи про визнання наказу про застосування дисциплінарного стягнення незаконним, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за

час вимушеного прогулу й невиплаченої премії та відшкодування моральної шкоди¹⁴³.

Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ в ухвалах від 23.04.2014¹⁴⁴ та 14.05.2014¹⁴⁵ звертає увагу, що суд першої інстанції дійшов правильного висновку про те, що саме неналежне виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків, виражене у недотриманні положень посадової інструкції, з положеннями якої працівник ознайомлений під розписку, призвело до накладення на нього дисциплінарних стягнень у вигляді доган.

Таким чином, суди при визначені обґрунтованості припинення трудового договору за п. 3 ст. 40 КЗпП України не обмежуються лише неналежним виконання працівником трудових обов'язків, які визначені правилами внутрішнього трудового розпорядку або трудовим договором, а й беруть до уваги невиконання працівником трудових обов'язків, які передбачені посадовими інструкціями, локальними нормативними актами, іншими законодавчими актами.

Невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку повинно носити систематичний характер. Хоча чинне законодавство про працю не конкретизує, що саме слід розуміти під поняттям «систематичне невиконання», виходячи з положень п. 3 ст. 40 КЗпП України, можна дійти висновку, що це означає, що до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення.

Однак, у чинному КЗпП України не міститься вказівки, яка саме кількість заходів дисциплінарного чи громадського стягнення повинна бути застосована

¹⁴³ Ухвала Верховного Суду України від 22.04.2009 по справі №6-99св09 [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/3639449>.

¹⁴⁴ Ухвала Вишого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 23.04.2014 по справі №6-8527св14 [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/38470323>.

¹⁴⁵ Ухвала Вишого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 14.05.2014 по справі №6-11448св14 [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/38694642>.

до працівника, щоб невиконання обов'язків вважалось систематичним. Ця прогалина була усунута у п. 1 ч. 1 ст. 92 проекту ТК України, де вказано, що систематичним вважається невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків працівником, до якого щонайменше двічі протягом року застосовувалося дисциплінарне стягнення та на день порушення ці стягнення не знято.

Також у п. 1 ч. 1 ст. 92 проекту ТК України не конкретизується, якими актами повинні бути передбачені трудові обов'язки працівника, невиконання або неналежне виконання яких може мати наслідком розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Таке формулювання даної норми в проекті ТК України можна вважати вдалим, оскільки дозволяє уникнути спірних ситуацій при застосуванні даної підстави розірвання трудового договору.

ТК Польщі у п. 1 §1 ст. 52 встановлює, що роботодавець може розірвати трудовий договір без попереднього повідомлення з вини працівника в разі серйозного порушення основних обов'язків працівника.

Причина розірвання трудового договору з вини працівника, яка обов'язково зазначається у повідомленні, повинна бути конкретною і реальною. Тобто, без конкретної вказівки, не можна вважати, що зазначено реальну і конкретну причину розірвання трудового договору¹⁴⁶.

Порівняння порядку припинення трудового договору в разі невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків працівником за законодавством України і Польщі, дозволяє стверджувати, що законодавство України орієнтовано на захист працівника як слабшої сторони трудового договору та надає можливість розірвати трудовий договір лише за наявності систематичних порушень з боку працівника.

Позитивним моментом у ТК Польщі є встановлення обов'язкового повідомлення працівника про звільнення за даною підставою, у якому повинна

¹⁴⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z 12.12.2001 I PKN 726/2000 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2003. №23. Poz. 566.

міститись вказівка на причини, що пояснюють таке рішення роботодавця. Доцільним буде доповнення такою нормою також проекту ТК України з метою уникнення зловживань з боку роботодавця.

Прогоул як підстава припинення трудового договору (п. 4 ст. 40 КЗпП України) у законодавстві про працю існує протягом багатьох десятиліть. Чинний КЗпП України не визначає поняття «прогул», що зумовлює неоднакове розуміння даного терміну та неправильне застосування такої підстави припинення трудового договору.

На думку В.В. Жернакова, фразу «прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня)» можна трактувати щонайменше двояко: відсутність протягом трьох годин слід розуміти як різновид прогулу, або пов'язувати її з початком речення ч. 1 ст. 40: «Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір... можуть бути розірвані ...лише у випадках:», коли прогул і відсутність на роботі більше трьох годин є різними випадками (підставами звільнення)¹⁴⁷.

Пленум ВСУ у п. 24 постанови від 06.11.1992 №9 вказує, що прогулом визнається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин (наприклад, у зв'язку з поміщенням до медвиптвезника, самовільне використання без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального учбового закладу).

Отже, в однаковій мірі вважаються такими, що скоїли прогул як працівники, які були відсутні на роботі протягом усього робочого дня, так і

¹⁴⁷ Жернаков В. В. Відповідальність за прогул: проблеми регулювання // Вісник Національної академії правових наук України. 2013. №3. С. 172.

працівники відсутні більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин, і до них можуть застосовуватися заходи дисциплінарної відповідальності, передбачені за це правопорушення. При цьому, відсутність працівника на роботі більше трьох годин може мати місце на початку, у середині або наприкінці робочого дня, а також сукупно за день.

Поняття «прогул» та «відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня» співвідносяться між собою як ціле і частина, що дозволяє розглядати категорію «відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня» як різновид прогулу.

При застосуванні п. 4 ст. 40 КЗпП України як заходу дисциплінарного стягнення важливою є правильна оцінка вчиненого працівником дисциплінарного проступку. На думку Л.І. Асієвської, прогул включає в себе дві ознаки – фактичну та оціночну. Фактична ознака зводиться до встановлення факту відсутності працівника на роботі протягом визначеного законодавством часу, а також в інших випадках, передбачених нормативними актами. Оціночна – передбачає кваліфікацію факту неявки на роботу як проступку, що залежить від працівника і вчиненого ним без поважних причин.

Фактична ознака прогулу встановлюється особою, яка веде облік робочого часу. Оціночна – визначається посадовою особою, яка має право прийому і звільнення. Ніхто інший, крім цієї посадової особи, кваліфікувати відсутність на роботі в якості прогулу не має права¹⁴⁸.

М.Д. Бойко зазначає, що законодавство про працю не містить переліку причин відсутності на роботі, які треба вважати поважними. Поважними причинами варто визнавати такі причини, що виключають вину працівника. У кожному окремому разі наявність поважних причин, або те, що їх нема, визначає роботодавець. Якщо виникає спір про звільнення, оцінює причини як поважні суд, розглянувши цей спір¹⁴⁹.

¹⁴⁸ Асієвская Л.И. Увольнение за прогул //Бюллетень нормативно-правовой информации. 2003. №34. С. 60-61.

¹⁴⁹ Бойко М.Д. Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця: звільнення за прогул (п. 4 ст. 40 КЗпП України) (у запитаннях і відповідях) //Довідник кадровика. 2010. №10. С. 21.

Відповідно до п. 24 постанови Пленуму ВСУ від 06.11.1992 №9 не може вважатися прогулом невихід працівника на роботу у зв'язку з незаконним переведенням без поважних причин.

На думку О.І. Кисельової спізнення на роботу чи завчасне залишення її (тривалістю до трьох годин), байдикування чи сон у робочий час не є прогулом і вони не можуть бути причиною звільнення з підстав, передбачених п. 4 ст. 40 КЗпП України. Не може вважатися прогулом відсутність працівника на робочому місці, якщо він не залишав місця розташування підприємства, установи, організації, в якій працює чи виконував трудові обов'язки за межами розташування підприємства¹⁵⁰.

Можуть виникати ситуації, коли важко, а іноді і неможливо, отримати їх документальне підтвердження. Це можуть бути простої або запізнення транспорту, участь працівника в ліквідації наслідків від нещасних випадків або стихійних лих. Факт наявності подібного випадку повинен бути підтверджений або довідками відповідних державних органів, або показаннями свідків. Проте сама по собі відсутність документа, який підтверджує такі обставини не може бути достатньою підставою для визнання причини відсутності на роботі неповажною.

Схожої позиції дотримується і Верховний Суд України, який в ухвалі від 31.10.2002 зазначив, що законодавством не визначено переліку обставин, за наявності яких прогул вважається вчиненим з поважних причин. Тому, вирішуючи питання про поважність причин відсутності на роботі працівника, звільненого за п. 4 ст. 40 КЗпП України, суд повинен виходити з конкретних обставин і враховувати будь-які докази із передбачених ст. 27 ЦПК. При цьому відсутність працівника за станом здоров'я може підтверджуватися не тільки лікарняним листком чи довідкою медичної установи, а й показаннями свідків та іншими доказами.

¹⁵⁰ Кисельова О.І. Правова природа та зміст поняття «відсутність працівника» //Публічне право. 2013. №1. С. 215.

У наведеному випадку суд першої інстанції з'ясовував не стан здоров'я позивача як підставу для визначення поважності причин відсутності на роботі, а наявність медичного висновку про звільнення його в цей день від виконання роботи¹⁵¹.

Розірвання трудового договору за п. 4 ст. 40 КЗпП України є заходом дисциплінарного стягнення. Тому необхідне дотримання строків та процедури притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

За загальним правилом, днем звільнення вважається останній день роботи. Якщо працівник, який вчинив прогул, не приступив до роботи, то днем звільнення слід вважати останній день роботи, який зазначається в наказі про звільнення.

ТК Польщі не закріплює можливість припинення трудового договору саме за прогул. Натомість п. 1 §1 ст. 52 ТК Польщі передбачає розірвання трудового договору з працівником за одноразове грубе порушення трудових обов'язків. До таких порушень відноситься і відсутність працівника на робочому місці без поважних причин. При цьому не визначається тривалість такої відсутності працівника на робочому місці, яка дає підстави для припинення трудового договору з працівником. Отже, законодавство Польщі виходить з того, що оцінка того чи можна вважати відсутність працівника на робочому місці одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків, здійснюється за власним переконанням роботодавця.

Проект ТК України у п. 2 ч. 1 ст. 92 визначає прогул як підставу розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця аналогічним чином, як і КЗпП України. У проекті ТК України також не міститься визначення поняття «прогул», а тому існуючі недоліки у правовому регулюванні залишаються не усуненими.

¹⁵¹ Ухвала Верховного Суду України від 31.10.2002 по справі 6-10006кс02 //Бюлетень законодавства і юридичної практики України. 2012. №1-2.

В.В. Жернаков пропонує внести зміни до проекту ТК України та дану норму передбачити в такі редакції: «прогулу (відсутності на роботі без поважних причин протягом робочого дня (зміни, незалежно від її тривалості)»¹⁵².

З позицією збереження у проекті ТК України прогулу у якості підстави припинення трудового договору не можна погодитись. Трудове право на даний час є однією з найбільш архаїчних галузей вітчизняного законодавства. Переважна більшість його норм і принципів були розроблені та прийняті ще за радянського періоду. З того часу багато норм трудового законодавства себе вичерпали. Це стосується, зокрема і прогулу як підстави припинення трудового договору. Підтвердження цього є відсутність категорії «прогул» у законодавстві європейських країн, натомість вона збережена у законодавстві країн пострадянського простору.

На нашу думку, доцільно виключити з проекту ТК України норму, яка передбачає можливість розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за прогул.

Нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності є підставою припинення трудового договору за п. 5 ст. 40 КЗпП України.

П. 5 ст. 40 КЗпП України встановлює виняток з загального правила щодо заборони розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в період тимчасової непрацездатності працівника.

Проблемним питанням при припиненні трудового договору за даною підставою є різне тлумачення строків тимчасової непрацездатності працівника зі впливом у яких у роботодавця виникає право розірвати трудовий договір з власної ініціативи.

¹⁵² Жернаков В.В. Відповідальність за прогул: проблеми регулювання // Вісник Національної академії правових наук України. 2013. №3. С. 178.

Мінпраці України у листі від 16.09.2010 роз'яснило, що підставою для розірвання трудового договору є нез'явлення на роботу протягом вказаного строку підряд. Вихід на роботу хоч би на один день перериває такий строк. У наступному чотирьохмісячний строк повинен відраховуватись знову. Підсумовуватися періоди неявки на роботу протягом менше чотирьох місяців не можуть¹⁵³.

Таким чином, лише безперервна непрацездатність працівника протягом чотирьох місяців, яка документально підтверджена, може бути підставою припинення трудового договору за п. 5 ст. 40 КЗпП України.

За законодавством Польщі у період хвороби працівника роботодавець не може припинити трудовий договір шляхом попереднього повідомлення. Положення ст. 41 ТК Польщі забороняє припинення трудового договору під час обґрунтованої відсутності працівника на роботі. Однак, після закінчення визначеного законом терміну непрацездатності через хворобу, роботодавець має право розірвати трудовий договір.

ТК Польщі у §1 ст. 53 передбачено, що довгострокова відсутність працівника внаслідок хвороби дозволяє роботодавцям розірвати трудовий договір з працівником без попереднього повідомлення.

Верховний Суд у рішенні від 06.11.2001 вказав, що часті, а також довгострокові лікарняні, тривалість яких не є достатньою підставою для припинення трудових відносин відповідно до п. 1 §1 ст. 53 ТК Польщі, можуть бути підставою для припинення трудових відносин з попереднім повідомленням, якщо тривала відсутність працівника на роботі спричиняє негативні наслідки для роботодавця у вигляді дезорганізації робочого процесу і виникнення необхідності забезпечення нормальної роботи підприємства за додаткові кошти роботодавця. При цьому на роботодавця покладається

¹⁵³ Про сумісництво посадових осіб державних і комунальних установ та соціальні гарантії інвалідів: лист Міністерства праці і соціальної політики від 16.09.2010 №294/13/116-10 //Все про бухгалтерський облік. 2011. №06. Ст. 9.

обов'язок довести причинно-наслідковий зв'язок між відсутністю працівника на роботі та порушенням його основних інтересів¹⁵⁴.

Виправданим вважається припинення трудового договору, коли у зв'язку з відсутністю працівника внаслідок захворювання, роботодавець змушений вжити організаційних заходів та понести додаткові витрати на оплату роботи понаднормово або послуг інших осіб на підставі цивільно-правових договорів.¹⁵⁵

Можливість продовження роботи працівником повинна бути підтверджена професійним лікарем. Працівник для поновлення на роботі після припинення періоду непрацездатності не зобов'язаний надавати медичну довідку на підтвердження здатності працювати. Працівник зобов'язаний лише повідомити роботодавця про готовність стати до роботи, а обов'язок щодо направлення працівника на медичне обстеження покладається на роботодавця¹⁵⁶.

Відмова працівника пройти медичне обстеження за направленням роботодавця має наслідком припинення трудового договору на підставі §1 ст. 53 ТК Польщі¹⁵⁷. Такі ж наслідки має встановлення за результатами медичного обстеження факту, що працездатність працівника не була відновлена.

Таким чином, законодавство України передбачає вищий ступінь гарантованості прав працівників, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, встановлюючи обов'язок збереження за працівником робочого місця без обмеження будь-яким строком до відновлення працездатності.

¹⁵⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06.11.2001 I PKN 449/00 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Zbiór Urzędowy Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych. 2003. №19. Poz. 456.

¹⁵⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04.12.1997 I PKN 422/97 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. 1998. №20. Poz. 600.

¹⁵⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.06.2005 II PK 319/04 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Zbiór Urzędowy Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych. 2006. №3-4. Poz. 49.

¹⁵⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.09.2012 II PK 51/12 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2013. №15-16. Poz. 168.

Законодавство та судова практика Польщі хоч і обмежує строк, протягом якого за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, зберігається робоче місце, проте при тривалій непрацездатності працівника беруться до уваги інтереси не лише працівника, а роботодавця шляхом надання можливості розірвати трудовий договір за даною підставою у випадку понесення додаткових витрат роботодавцем для забезпечення діяльності підприємства за відсутності працівника внаслідок хвороби.

У проекті ТК України зазначена підстава припинення трудового договору набула певних змін. Зокрема, у ч. 3 ст. 94 проекту передбачено збереження місця роботи за хворими на туберкульоз на весь період тимчасової непрацездатності без обмеження будь-яким строком.

Встановлення вичерпного переліку захворювань, при яких встановлений триваліший строк збереження місця роботи є недоречним та таким, що звужує права працівника. Тому доцільне збереження існуючого формулювання, що міститься у п. 5 ст. 40 КЗпП України «... якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні». У зв'язку з чим ч. 3 ст. 94 проекту ТК України слід виключити.

Враховуючи досвід Польщі, слід передбачити обов'язковість проходження працівниками медичних оглядів за направленням роботодавця після тривалої непрацездатності з метою підтвердження здатності працівника виконувати покладені на нього трудові обов'язки, а також закріпити, що при відмові працівника від проходження медичного огляду трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця на підставі ст. 93 ТК України.

Поява працівника на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння є підставою припинення трудового договору за п. 7 ст. 40 КЗпП України.

У законодавстві України відсутнє визначення такого поняття як «сп'яніння».

Медичний огляд осіб на стан сп'яніння проводиться в закладах охорони здоров'я відповідно до клінічних протоколів надання медичної наркологічної допомоги, затверджених наказом МОЗ України від 21.09.2009 №681 «Про затвердження клінічних протоколів надання медичної допомоги зі спеціальності «Наркологія»¹⁵⁸.

Тимчасова інструкція про порядок медичного огляду для встановлення факту вживання алкоголю і стану сп'яніння, яку затверджено заступником Міністра МОЗ СРСР від 01.09.1988 №06-14/33-14¹⁵⁹, є доповненням до наказу Міністерства охорони здоров'я СРСР від 08.09.1988 №694 «Про заходи щодо подальшого вдосконалення медичного огляду для встановлення факту вживання алкоголю та стану сп'яніння»¹⁶⁰. Зазначений наказ включений до Переліку наказів МОЗ СРСР, які застосовуються в Україні.

Наказом Міністерства охорони здоров'я СРСР від 08.09.1988 у п. 1.7. встановлено, що медичний огляд і винесення висновку щодо встановлення факту вживання алкоголю і стану сп'яніння здійснюється лікарем, який пройшов спеціальну підготовку.

Медичний огляд для встановлення факту вживання алкоголю і стану сп'яніння проводиться в наркологічних диспансерах (відділеннях, кабінетах) і в інших лікувально-профілактичних установах, в яких в необхідних випадках виноситься відповідний висновок. Таким чином, не будь-який лікар та заклад охорони здоров'я може встановлювати факт вживання алкоголю та стан сп'яніння.

Верховний Суд України у п. 25 постанови Пленуму від 06.11.1992 №9 роз'яснив, що нетверезий стан, наркотичне або токсичне сп'яніння можуть

¹⁵⁸ Про затвердження клінічних протоколів надання медичної допомоги зі спеціальності «Наркологія»: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 21.09.2009 №681 [Електронний ресурс] Режим доступу: http://www.moz.gov.ua/ua/portal/dn_20090921_681.html.

¹⁵⁹ Тимчасова інструкція про порядок медичного огляду для встановлення факту вживання алкоголю і стану сп'яніння, затверджена заступником Міністра МОЗ СРСР від 01.09.1988 №06-14/33-14 [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v3-14400-88>.

¹⁶⁰ Про заходи щодо подальшого вдосконалення медичного огляду для встановлення факту вживання алкоголю та стану сп'яніння: наказ Міністерства охорони здоров'я СРСР від 08.09.1988 №694. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0694400-88>.

підтверджуватися як медичним висновком, так і іншими видами доказів (ст. 27 ЦПК України), яким суд має дати відповідну оцінку.

На думку Г. Гончарової, це означає, що для підтвердження цього достатньо показань свідків, які не суперечать один одному і викликають довіру¹⁶¹.

В.В. Жернаков також вказує, що стан алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння підтверджується як медичним висновком, так і іншими видами доказів (зокрема, показаннями свідків, актом роботодавця та ін.).¹⁶²

З такими висновками погодитись не можна. Стан алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння повинен підтверджуватись винятково медичними висновками. Це пов'язано з тим, що існує ряд захворювань симптоми яких схожі зі станом алкогольного сп'яніння.

І.В. Нікітіна вказує, що відповідно до досліджень, опублікованих у 2000 р. в Британському медичному журналі, депривація сну в чомусь схожа на алкогольне сп'яніння. Люди, що не спали упродовж 17-19 годин, виконували вправи гірше тих, у яких рівень алкоголю в крові становив 0,05%¹⁶³.

Також при тяжкій формі гіпоглікемії глюкоза перестає надходити в мозок, через що сильно паморочиться голова, сплутується свідомість, людина відчуває втому, слабкість, сильні головні болі, у неї змінюється поведінка та стан стає схожим на алкогольне сп'яніння¹⁶⁴.

Тому стан алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння повинен встановлюватись саме фахівцями, а не на підставі показань свідків.

¹⁶¹ Гончарова Г. Відповідальність за появу на роботі у нетверезому стані, стані наркотичного чи токсичного сп'яніння. Юридична газета. 2004. №18 (30). [Електронний ресурс] Режим доступу: http://www.ilf-ua.com/ua/publications/articles/poyava_na_roboti_u_netverezomu_stani.

¹⁶² Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] /В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. Х.: Право, 2012. С. 234.

¹⁶³ Наумчак А. О. Вплив депривації сну на фізичний та моральний стан людини /А. О. Наумчак, І. В. Нікітіна // Наукові здобутки молоді вирішенню проблем харчування людства у XXI столітті: програма і матеріали міжнародної наукової конференції молодих учених, аспірантів і студентів, 10-11 квітня 2014 р. К.: НУХТ, 2014. Ч. 4. С. 132.

¹⁶⁴ Гіпоглікемія – причини, симптоми, лікування гіпоглікемії. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://jakvylikuvaty.pp.ua/3509-gpoglkemya-prichini-simptomi-lkuvannya-gpoglkemyi.html>.

Показаннями свідків можуть підтверджуватись лише обставини, які мали місце при виявленні у працівника такого стану.

Таким чином, припинення трудового договору за п. 7 ст. 40 КЗпП України повинно відбуватись лише за наявності медичного висновку, яким підтверджується стан працівника. А тому процедура припинення трудового договору за вказаною підставою на даний час вимагає уточнення.

Відповідно до ст. 17 Закону Польщі «Про виховання в тверезості і боротьбу з алкоголізмом» роботодавець не може допускати до роботи працівника та зобов'язаний відсторонити його від виконання роботи у разі наявності підозри, що такий працівник перебуває в стані алкогольного сп'яніння¹⁶⁵.

Підставою для проведення тесту на вміст алкоголю можуть бути порушення координації рухів або розлад мови, а також запах спирту є достатньою ознакою стану сп'яніння працівника¹⁶⁶.

Визначення алкогольної інтоксикації міститься в п. 3 ст. 46 Закону «Про виховання в тверезості і боротьбу з алкоголізмом». Алкогольна інтоксикація має місце, коли вміст алкоголю в організмі призводить до концентрації в крові алкоголю більше, ніж 0,5 ‰ або присутності у 1 дм³ видихуваного повітря більше 0,25 мг спирту.

Положенням Міністра охорони здоров'я і соціального забезпечення від 06.05.1983 «Про умови і методи тестування вмісту алкоголю в організмі» встановлено три способи виявлення стану алкогольного сп'яніння. До них відносяться: 1) дослідження повітря, що видихається з використанням алкотестеру (так званий, Breathalyzer.); 2) аналіз крові; 3) аналіз сечі.

Дослідження з використанням алкотестера можуть здійснюватися на прохання керівника тільки уповноваженим органом, відповідальним за охорону

¹⁶⁵ Ustawa z dnia 26.10.1982 o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi //Dziennik Ustaw. 1982. №35. Poz. 230.

¹⁶⁶ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 14.12.1978 V PZP 7/78//Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna. 1979. №2. Poz. 21.

громадського порядку (наприклад, поліцією). Коли стан сп'яніння встановлюється за бажанням працівника на основі зразка крові, то таке дослідження проводиться виключно працівником закладу охорони здоров'я¹⁶⁷.

Верховний Суд у рішенні від 11.03.2006 зазначив, що при розгляді справ, що виникають з трудових відносин, не є необхідним встановлення концентрації вмісту алкоголю в крові працівника, як це має місце в кримінальному судочинстві, оскільки стан сп'яніння працівника під час роботи може доказуватись на підставі будь-яких наявних даних.¹⁶⁸

Законодавство Польщі в імперативному порядку не зобов'язує працівника проходити перевірку на наявність алкоголю в організмі. Проте відмова від проходження такої перевірки може мати несприятливі наслідки для працівника.

Відмова працівника від проходження тесту на наявність алкоголю може бути підставою для припинення трудового договору без попереднього повідомлення з вини працівника¹⁶⁹.

ТК Польщі не передбачає появу працівника на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння в якості самостійної підстави припинення трудового договору. В даному випадку трудовий договір припиняється на підставі п. 1 §1 ст. 52 ТК Польщі без попереднього повідомлення з ініціативи роботодавця за одноразове грубе порушення трудових обов'язків працівником.

Пунктом 3 ч. 1 ст. 92 проекту ТК України передбачено, що поява працівника на роботі в робочий час у нетверезому стані, стані наркотичного чи токсичного сп'яніння є підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

¹⁶⁷ Rozporządzenie Ministra zdrowia i opieki społecznej z dnia 06/05/1983 w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie //Dziennik Ustaw. 1983. №25. Poz. 117.

¹⁶⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11.12.2006 I PK 165/06 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2007. №4. Poz. 27.

¹⁶⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08.04.1998 I PKN 27/98 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. 1999. №7. Poz. 240.

Зазначена підстава у проекті ТК України не отримала будь-якого вдосконалення, а тому існуючі на практиці проблеми при прийнятті проекту ТК України в існуючій редакції залишатимуться не вирішеними.

У проекті ТК України доцільно передбачити, 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 і надати право роботодавцю лише на підставі такого висновку здійснювати розірвання трудового договору. З метою уникнення зловживань з боку працівника, слід також закріпити, що відмова працівника від проходження медичного огляду є підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

У зв'язку з цим слід доповнити п. 7 ст. 40 КЗпП України, п. 3 ст. 92 проекту ТК України та викласти їх в наступній редакції: «появи в робочий час в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння, підтверджені медичним висновком».

Пункт 8 ст. 40 КЗпП України до підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця відносить вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника.

Як зазначає В.С. Ковригін, термін «розкрадання» в чинному законодавстві є родовим, тобто таким, котрий об'єднує загальними ознаками ряд складів правопорушень проти власності. Це означає, що всім формам розкрадання притаманні загальні об'єктивні й суб'єктивні ознаки, визначення яких допомагає зрозуміти сутність кожної форми, надає можливість визначити саме поняття «розкрадання» та дозволяє відмежувати будь-яку форму розкрадання майна від інших, схожих із розкраданням правопорушень. Законодавство України не формулює дефініцію терміна «розкрадання». Вона

розробляється теорією й практикою на підставі вивчення характерних ознак складів усіх форм даного правопорушення¹⁷⁰.

Кодекс України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) у ст. 51 містить поняття «викрадення чужого майна», яке вчиняється шляхом крадіжки, шахрайства, привласнення чи розтрата. При цьому викрадення вважається дрібним, якщо вартість такого майна на момент вчинення правопорушення не перевищує 0,2 неоподаткованого мінімуму доходів громадян¹⁷¹.

З наведеного можна зробити висновок, що категорія «викрадення чужого майна» для цілей застосування кримінальної відповідальності включає в себе склади злочинів, передбачені ст. 185 (крадіжка), ст. 190 (шахрайство), 191 (привласнення, розтрата) Кримінального кодексу України¹⁷² (далі – КК України).

Таким чином, розірвання трудового договору за п. 8 ст. 40 КЗпП України може відбуватись у разі, якщо працівника на підставі вироку суду визнано винним у вчиненні злочину, передбаченого ст.ст. 185, 190, 191 КК України, або постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення – у вчиненні правопорушення, передбаченого ст. 51 КУпАП.

При розірванні трудового договору за п. 8 ст. 40 КЗпП України питання про малозначність діяння працівника не може братись до уваги, оскільки даною нормою передбачена можливість припинення трудового договору також при вчиненні дрібного розкрадання. Тому для цілей трудового законодавства значення має лише факт вчинення правопорушення проти власності, незалежно від його розміру.

¹⁷⁰ Ковригін В. С. До питання звільнення працівника у зв'язку з розкраданням майна власника //Актуальні проблеми держави і права. 2012. Вип. 63. С. 401.

¹⁷¹ Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 №8073-Х //Відомості Верховної Ради Української РСР. 1984. Додаток до №51. Ст.1122.

¹⁷² Кримінальний кодекс України від 05.04.2001№2341-III //Відомості Верховної Ради України. 2001. №25-26. Ст. 131.

Зі змісту п. 8 ст. 40 КЗпП України вбачається, що розірвання трудового договору можливе лише після набрання законної сили вироком суду чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу. Таким чином, між днем виявлення розкрадання вчиненого працівником та набрання законної сили рішенням, на підставі якого працівника визнано винним, повинен минути певний проміжок часу протягом якого роботодавець не може застосувати до працівника дисциплінарне стягнення у вигляді звільнення.

Також законодавством не передбачено заборону працівнику до набрання законної сили рішенням суду органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу розірвати трудовий з власної ініціативи на підставі ст. 38 КЗпП України, попередивши про це роботодавця письмово за два тижні. При розірванні трудового договору за даною підставою роботодавець не вправі відмовити працівникові у звільненні.

Відповідно до п. 4 §1 ст. 100 ТК Польщі одним із основних обов'язків працівника є турбота про добробут на робочому місці і захист майна роботодавця. У випадку порушення цього обов'язку роботодавець має право розірвати трудовий договір без попереднього повідомлення з вини працівника на підставі п. 1 §1 ст. 52 ТК Польщі.

Крадіжка майна роботодавця за законодавством Польщі завжди є серйозним порушення основних обов'язків працівника, незалежно від того чи розмір такої крадіжки, перевищує межу, яка передбачає кримінальну відповідальність¹⁷³.

Верховний Суд у рішенні від 18.12.2002 вказав, що не має значення для оцінки правомірності припинення трудового договору на підставі п. 1 §1 ст. 52

¹⁷³ Wyrok z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 361/99 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. 2001. №7. Poz. 216.

ТК Польщі вартість брухту бронзи, крадіжку якого намагався вчинити працівник¹⁷⁴.

Таким чином, за законодавством Польщі, спроба розкрадання або незаконного присвоєння майна роботодавця, що має ознаки злочину, може розглядатися як серйозне порушення основних обов'язків працівника.

Законодавство Польщі, на відміну від законодавства України, не ставить у залежність можливість припинення трудового договору за даною підставою від підтвердження таких обставин на підставі судового рішення. Це дозволяє своєчасно роботодавцю реагувати на подібні порушення своїх прав з боку працівника та вживати заходів дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення. У разі, якщо вина працівника не буде підтверджена рішенням суду, працівник має право на поновлення на роботі.

Вказана підстава припинення трудового договору у п. 4 ч. 1 ст. 92 проекту ТК України була дещо змінена. Зокрема, доповнено перелік діянь внаслідок вчинення яких можливе розірвання трудового договору за цією підставою. Таким є, крім розкрадання, також навмисне знищення чи пошкодження.

Також передбачено, що таке майно може належати не лише роботодавцю, а й іншій особі. Це цілком виправдано, оскільки роботодавець може володіти певним майном, необхідним для здійснення господарської діяльності, на праві користування на підставі договорів оренди, а власником такого майна може бути третя особа. Чинний КЗпП України обмежується лише розкраданням майна саме власника.

Недоліком припинення трудового договору за даною підставою в проекті ТК України є збереження залежності права роботодавця на розірвання трудового договору від набрання законної сили вироком суду або постановою іншого органу, до компетенції якого належить накладення адміністративного

¹⁷⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2002 r., I PK 37/02 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2003. №20. Poz. 481.

стягнення. Як було проілюстровано вище, такий порядок дозволяє працівникові уникнути дисциплінарної відповідальності у вигляді звільнення шляхом розірвання трудового договору з власної ініціативи з попереднім повідомленням.

Таким чином, доцільним є використання порядку, передбаченого законодавством Польщі, з наданням можливості роботодавцю розірвати трудовий договір з моменту виявлення факту розкрадання, вчиненого працівником та з обов'язковим письмовим обґрунтуванням причини звільнення, а також передбачити право працівника на поновлення на роботі, у випадку, якщо такі обставини не будуть підтверджені відповідним судовим рішенням.

КЗпП України у ст. 41 передбачає додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Особливістю цієї групи підстав є те, що їх застосування обмежене певним колом працівників, а також наявністю певних умов, які зумовлюють припинення трудового договору за цими підставами.

Відповідно до п. 2 ст. 41 КЗпП України трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку власника або уповноваженого ним органу.

Законодавство України не розкриває ключових понять, які мають важливе значення для застосування даної підстави з метою припинення трудового договору, – «втрата довіри» та «працівник, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності».

Філософсько-енциклопедичний словник визначає «довіру» як морально-практичне ставлення індивіда до партнера у спілкуванні, яке ґрунтується на вірі в його чесність і щирість¹⁷⁵.

Великий тлумачний словник сучасної української мови трактує категорію «довір'я» як ставлення до кого-небудь, що виникає на основі віри в чіюсь правоту, чесність, щирість і т. ін.¹⁷⁶

Для цілей трудового законодавства довіру можна визначити як суб'єктивне ставлення роботодавця до працівника в процесі трудових відносин, що базується на сукупності уявлень про працівника як особу та учасника трудових відносин з урахуванням певних морально-етичних цінностей, наявність яких дозволяє роботодавцю бути впевненим у вчинках та діях такого працівника.

Пленум ВСУ у п. 28 постанови від 06.11.1992 №9 до числа працівників, які безпосередньо обслуговують грошові або товарні цінності відносить осіб, зайнятих їх прийманням, зберіганням, транспортуванням, розподілом і т.п.

Виникає також питання чи може вважатись керівник підприємства або головний бухгалтер особами, які обслуговують товарні цінності, хоча фізично з ними не взаємодіють у процесі виконання трудових обов'язків?

Вважаємо, що зазначених посадових осіб варто відносити до працівників, які безпосередньо обслуговують грошові, товарні або культурні цінності. Наприклад, при відправці платіжних доручень на оплату рахунків з банківського рахунку підприємства керівник, а іноді і бухгалтер, проставляють свої підписи на документах надаючи згоду на списання грошових коштів. І хоча безпосередньо такі особи не обслуговують грошові кошти, але є відповідальними за їх використання.

¹⁷⁵ Філософський енциклопедичний словник /НАН України, Ін-т філософії ім. Г.С. Сковороди – К.: Абрис (Бібліотека Державного фонду фундаментальних досліджень); редкол.: В.І. Шинкарук . 2002. С. 166.

¹⁷⁶ Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) /Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. К., Ірпін. ВТФ «Перун», 2005. С. 310.

Тому варто розширити коло працівників, з якими може припинятись трудовий договір на підставі п. 2 ст. 41 КЗпП України, включивши також осіб, які наділені повноваженнями щодо прийняття управлінських рішень, спрямованих на вчинення дій стосовно грошових, товарних або культурних цінностей.

Хоча втрата довіри працівником є оціночним поняттям та може з боку роботодавця трактуватись виходячи з власних уявлень, припинення трудового договору за даною підставою може мати місце винятково за наявності доказів, які ґрунтуються на підставі об'єктивних фактів, а не лише суб'єктивних міркувань роботодавця.

Хоча припинення трудового договору за п. 2 ст. 41 КЗпП України не є заходом дисциплінарного стягнення та не передбачає необхідності дотримання строків та процедури звільнення, передбачених для застосування дисциплінарного стягнення, проте відповідно до ст. 43 КЗпП України вимагає отримання згоди профспілкового органу. Відмова профспілки у наданні такої згоди є підставою для поновлення працівника на роботі.

ТК Польщі не передбачає втрату довіри у якості окремої підстави розірвання трудового договору. Натомість судова практика виходить з того, що роботодавець має право звільнити працівника, якому не довіряє.

Причина припинення трудового договору повинна бути реальною і конкретною. Це означає, що роботодавець повинен вказати обставини, які призвели до втрати довіри, і підтвердити, вони існували в дійсності. При цьому втрата довіри з боку роботодавця не повинна бути пов'язаною з порушенням трудових обов'язків працівника¹⁷⁷.

Законодавство Польщі при розірванні трудового договору за даною підставою не обмежується окремими категоріями працівників, тобто таке припинення можливо з кожним працівником, а також не ставить у залежність,

¹⁷⁷ Wyrok z dnia 25.11.1997 I PKN 385/97 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. 1998. №18. Poz. 538.

на відміну від законодавства України, втрату довіри від вчинення працівником певного порушення.

Такий лояльний підхід у законодавчому регулюванні припинення трудового договору дозволяє роботодавцю оперативно реагувати на можливі порушення своїх інтересів та вживати заходів щодо їх захисту. Проте наведений спосіб припинення трудового договору у зв'язку з втратою довіри в Україні на даний час є неприйнятним, оскільки може створювати широкі можливості для зловживань з боку роботодавців.

В проекті ТК України ця підстава припинення трудового договору не зазнала істотних змін. Проте у п. 4 ч. 2 ст. 92 проекту ТК України передбачено, що втрата довіри відбувається внаслідок вчинення винних дій працівником, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, але конкретизується, що ці дії можуть бути не пов'язані безпосередньо з роботою.

Ця підстава розірвання трудового договору у проекті ТК України хоч і сформульована з урахуванням позицій Верховного Суду України, проте основні проблемні моменти щодо визначення категорії працівників, які можуть бути звільнені за даною підставою, а також конкретизація дій, які становлять безпосереднє обслуговування товарних, грошових та культурних цінностей, залишаються не вирішеними, а тому потребує доопрацювання.

Відповідно до п. 3 ст. 41 КЗпП України вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи є підставою припинення трудового договору з ініціативи роботодавця.

Наведена правова норма встановлює лише коло осіб, з якими може бути припинений трудовий договір, але поняття та сутність категорії «аморальний проступок» в трудовому законодавстві залишається невизначеними. Також не встановлений вичерпний перелік діянь, вчинення яких слід вважати аморальним проступком.

Проблемі визначення поняття «аморальний проступок» присвячені праці багатьох вчених науки трудового права.

Так, на думку В.І. Прокопенка, під аморальним проступком потрібно розуміти винні дії чи бездіяльність, що порушують моральні норми, притаманні цьому суспільству, суперечать змісту трудової функції працівника й тим самим дискредитують виховні, службові повноваження певного кола людей¹⁷⁸.

О.В. Тищенко аморальний проступок визначає як порушення норм суспільної моралі, що негативно впливає на виконання працівником своїх виховних функцій¹⁷⁹.

У наведених визначеннях спільним є те, що такий проступок для цілей застосування п. 3 ст. 41 КЗпП України повинен не лише порушувати моральні норми, які прийняті в суспільстві, а й здійснювати негативний вплив на виконання працівником своїх трудових обов'язків.

Верховний Суд України у постанові від 11.02.2015 аморальним проступком розуміє винне діяння, що суперечить загальноприйнятим нормам і правилам, порушує моральні устої суспільства, моральні цінності, які склалися в суспільстві, і суперечить змісту трудової функції, тим самим дискредитуючи службово-виховні, посадові повноваження відповідного кола осіб. Зокрема, аморальним слід вважати появу в громадських місцях у нетверезому стані, нецензурну лайку, бійку, поведінку, що принижує людську гідність тощо¹⁸⁰.

У наведеній постанові суд також зазначив, що таке звільнення допускається за вчинення аморального проступку як при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або в побуті).

Відповідно до абз. 3 п. 28 постанови Пленуму ВСУ від 06.11.1992 №9 з підстав вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням даної

¹⁷⁸ Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Х.: Фірма «Консум», 1998. С. 274.

¹⁷⁹ Тищенко О.В. Правові проблеми укладення, зміни та припинення трудового договору з педагогічними працівниками середніх загальноосвітніх шкіл України: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. К., 2002. С. 153.

¹⁸⁰ Постанова Верховного Суду України від 11.02.2015 у справі №6-248цс14 [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/42763568>.

роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП), можуть бути звільнені лише ті працівники, які займаються виховною діяльністю, наприклад, вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи, соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів.

Чинне законодавство не містить вичерпного переліку осіб, які є працівниками, що виконують виховні функції. Визначення кола таких осіб відбувається на підставі значної кількості нормативно-правових актів, серед яких: Закон України «Про освіту»,¹⁸¹ Закон України «Про дошкільну освіту»,¹⁸² Закон України «Про загальну середню освіту»,¹⁸³ Закон України «Про професійно-технічну освіту»,¹⁸⁴ Закон України «Про вищу освіту»,¹⁸⁵ Закон України «Про позашкільну освіту»,¹⁸⁶ постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників»¹⁸⁷.

При розгляді спорів щодо розірвання трудового договору на підставі п. 3 ст. 41 КЗпП України слід враховувати не лише положення зазначених нормативно-правових актів, а також на підставі посадової інструкції працівника досліджувати чи віднесено до посадових обов'язків працівника здійснення виховних функцій.

Наприклад, завідувач дошкільним навчальним закладом не може вважатись особою, яка виконує виховні функції, оскільки на нього покладаються лише функції управління таким закладом, в той час як на директора школи, поряд з виконанням функцій керівника навчального закладу,

¹⁸¹ Про освіту: Закон України від 23.05.1991 №1060-ХІІ //Відомості Верховної Ради УРСР. 1991. №34. Ст. 451.

¹⁸² Про дошкільну освіту: Закон України від 11.07.2001 №2628-ІІІ //Відомості Верховної Ради України. 2001. №49. Ст. 259.

¹⁸³ Про загальну середню освіту: Закон України від 13.05.1999 №651-ХІV //Відомості Верховної Ради України. 1999. №28. Ст. 230.

¹⁸⁴ Про професійно-технічну освіту: Закон України від 10.02.1998 №103/98-ВР //Відомості Верховної Ради України. 1998. №32. Ст. 215.

¹⁸⁵ Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 №1556-VII //Відомості Верховної Ради України. 2014. №37-38. Ст. 2004.

¹⁸⁶ Про позашкільну освіту: Закон України від 22.06.2000 р. №1841-ІІІ //Відомості Верховної Ради України. 2000. №46. Ст. 393.

¹⁸⁷ Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників: постанова Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 №963 //Офіційний вісник України. 2000. №24. Ст. 166.

також покладається педагогічне навантаження вчителя для здійснення навчально-виховного процесу, а тому звільнення останнього за даною підставою є можливим.

Таким чином, при вирішенні питання про розірвання трудового договору на підставі п. 3 ст. 41 КЗпП України та розгляді даної категорії спорів слід брати до уваги не лише факт роботи працівника у навчально-виховного закладу, а й ретельно досліджувати зміст трудової функції працівника на предмет здійснення виховної діяльності.

Звуження сфери застосування п. 3 ст. 41 КЗпП України як підстави припинення трудового договору лише стосовно працівників, які виконують трудові функції у законодавстві України, є невиправданим.

Доцільно поширити сферу застосування даної підстави припинення трудового договору на всіх працівників, оскільки додержання морально-етичних норм є важливим при виконанні трудових обов'язків в усіх сферах. З метою уникнення проблем визначення того, чи є вчинок працівника таким, що порушує морально-етичні норми, доцільно закріпити морально-етичні стандарти на рівні локальних актів підприємства, або включати такі умови до трудових договорів, додержання яких працівниками є обов'язковим.

Верховний Суд України в ухвалі від 04.03.2009 вказує, що хоча і звільнення за п. 3 ст. 41 КЗпП України не є дисциплінарним стягненням, але при розгляді спорів про поновлення на роботі суд повинен ураховувати час, який минув після вчинення проступку¹⁸⁸.

Проект ТК України у п. 5 ч. 2 ст. 92 передбачає вчинення аморального проступку працівником, який виконує виховні функції, в тому числі у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою, як підставу розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

¹⁸⁸ Ухвала Верховного Суду України від 04.03.2009 у справі №6-17164св08 [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/3268378>.

Таке формулювання не зазнало істотних змін порівняно з чинним КЗпП України. Оскільки моральність є етичною, а не є правовою категорією досить складно виробити визначення даного поняття, що дозволяло б закріпити вичерпні ознаки проступків, які слід вважати аморальними та несумісними з продовженням роботи. Це пов'язано насамперед з тим, що не існує універсальних критеріїв моральності.

Формулювання підстави розірвання трудового договору з ініціативи працівника у п. 5 ч. 2 ст. 92 проекту ТК України слід також змінити шляхом розширення кола працівників, на яких може поширюватись така підстава, та викласти у такій редакції:

«5. порушення правил етичної поведінки, закріплених у спеціальних законах, локальних актах, трудовому договору, що завдають шкоду власній репутації працівника або репутації роботодавця, у тому числі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою, протягом одного року з дня виявлення проступку».

2.4. Припинення трудового договору внаслідок обставин, які не залежать від волі сторін

КЗпП України передбачає можливість припинення трудового договору внаслідок обставин, які не залежать від волі сторін.

Характерною ознакою, що відрізняє досліджувану групу підстав припинення трудового договору від інших, є те, що при припиненні трудового договору відсутнє волевиявлення його сторін. Разом з тим, дана обставина не виключає наявності волевиявлення взагалі. Таке волевиявлення щодо припинення трудового договору може бути здійснено третіми особами, які не є стороною трудового договору, зокрема судами, військкоматами, батьками неповнолітнього працівника, профспілковими організаціями тощо.

Доцільним є також поділ підстави припинення трудового договору, які зумовлені обставинами, що не залежать від волі сторін трудового договору, за

наявністю або відсутністю волі третіх осіб на припинення трудових відносин. Виходячи з цього зазначені обставини можна поділити на: події та дії третіх осіб.

До подій, які зумовлюють припинення трудового договору, слід віднести закінчення строку трудового договору (п. 2 ст. 36 КЗпП України), смерть працівника, смерть роботодавця – фізичної особи. Події, як правило, виключають наявність будь-якого волевиявлення і тому сторони трудового договору та треті особи не можуть жодним чином впливати на їх настання.

Наділяючи третіх осіб правом та можливістю вимагати припинення трудового договору, законодавець ставить різну мету.

На думку О.А. Яковлєва, це, по-перше, додатковий захист соціально-економічних прав та інтересів працюючих, охорона їхньої праці; по-друге, врахування інтересів і прав трудових колективів і держави¹⁸⁹.

А. Цапенко зазначає, що треті особи, вимагаючи припинення трудового договору, не переслідують власних інтересів, а забезпечують державний чи суспільний інтерес. Відтак можна стверджувати, що треті особи за трудовим правом – це визначені законом фізичні та юридичні особи, які мають право вимагати припинення трудового договору з метою захисту державного чи суспільного інтересу¹⁹⁰.

На відміну від інших груп підстав припинення трудового договору, підстави, які не залежать від волевиявлення сторін трудового договору, містяться у значному масиві актів чинного законодавства України, а деякі взагалі ним не передбачені, що зумовлює на практиці проблеми у застосуванні.

Відповідно до п. 2 ст. 36 КЗпП України підставою припинення трудового договору є закінчення строку, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення.

¹⁸⁹ Яковлєв О.А. Роль третіх осіб у припиненні трудових відносин //Право України. 2001. №12. С. 102-105.

¹⁹⁰ Цапенко А. Проблеми припинення трудового договору за обставинами, що не залежать від волі його сторін //Вісник Академії правових наук України. 2011. №3. С. 287.

Проте на практиці при звільненні працівника за зазначеною підставою можливе виникнення ряду обставин, що ускладнюють припинення трудового договору. Такими обставинами можуть бути неправильне визначення моменту закінчення трудового договору, тимчасова непрацездатність працівника, перебування працівника у відпустці, а останнім часом також поширеним є призов працівника на військову службу у зв'язку з мобілізацією та ін.

При припиненні трудового договору за п. 2 ст. 36 КЗпП України важливим є правильне визначення строку закінчення трудового договору.

У п. 7 постанови Пленуму ВСУ від 06.11.1992 р. №9 роз'яснено, що при укладенні трудового договору на визначений строк цей строк встановлюється погодженням сторін і може визначатись як конкретним терміном, так і часом настання певної події (наприклад, повернення на роботу працівниці з відпустки по вагітності, родах і догляду за дитиною; особи, яка звільнилась з роботи в зв'язку з призовом на дійсну строкову військову чи альтернативну службу, обранням народним депутатом чи на виборну посаду (або виконанням певного обсягу робіт).

Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ в ухвалі від 13.04.2016 вказав, що строк, на який працівник наймається на роботу, обов'язково має бути вказаний у наказі про прийняття на роботу, інакше буде вважатися, що працівник прийнятий на роботу за безстроковим трудовим договором. У трудовій книжці робиться запис без посилання на строковий характер трудових відносин.

Також суд дійшов висновку, що порядок оформлення трудових відносин за строковим трудовим договором такий же, як і за безстроковим. Але при цьому факт укладання трудового договору на певний строк чи на час виконання певної роботи повинен бути відображений як у заяві працівника про прийняття

на роботу, так і в наказі чи розпорядженні роботодавця, яким оформляється цей трудовий договір¹⁹¹.

Отже, при прийнятті працівника на роботу на умовах строкового договору на роботодавця покладається обов'язок зафіксувати дату закінчення трудового договору не лише в самому договорі, а й в наказі про прийняття на роботу, а працівник надає згоду на укладення строкового трудового договору та погоджує дату його припинення шляхом відповідної вказівки у заяві про прийняття на роботу.

При припиненні строкового трудового договору у зв'язку із закінченням строку, на який він був укладений, виникає також питання яким чином зобов'язаний роботодавець виразити свою волю щодо припинення трудових відносин з працівником.

З цього приводу Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ в ухвалі від 06.11.2013 зазначив, що припинення трудового договору після закінчення строку не вимагає заяви або іншого волевиявлення працівника. Свою волю на укладення строкового трудового договору він виявив, коли звертався із заявою про прийняття на роботу за строковим трудовим договором. У цей же час він виразив і волю на припинення такого контракту після закінчення строку, на який він був укладений. Власник не зобов'язаний попереджати або в інший спосіб інформувати працівника про майбутнє звільнення за п. 2 ст. 36 КЗпП України¹⁹².

Таким чином, звільнення на підставі п. 2 ст. 36 КЗпП України у зв'язку із закінченням строку трудового договору не вимагає від роботодавця будь-яких додаткових дій, спрямованих на його припинення, оскільки воля сторін щодо

¹⁹¹ Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 13.04.2016 у справі №202/5826/15-ц [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/57255956>.

¹⁹² Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 06.11.2013 у справі №6-16367св13 [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/36058480>.

моменту припинення такого договору була узгоджена та зафіксована ними при його укладенні.

Відповідно до ч. 3 ст. 40 КЗпП України не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за п. 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Зі змісту даної статті вбачається, що заборона звільнення у період тимчасової непрацездатності не поширюється винятково на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації. Будь-яких інших випадків, коли таке правило не підлягає застосуванню наведена норма не передбачає.

При цьому, слід враховувати положення ст. 39¹ КЗпП України, яка визначає порядок продовження дії строкового трудового договору на невизначений строк. Якщо після закінчення строку строкового трудового договору трудові відносини між працівником та роботодавцем фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія такого строкового трудового договору вважається продовженою на невизначений строк.

Таким чином, виходячи з наведеного, виникає необхідність з'ясування того, які дії зобов'язаний здійснити роботодавець у випадку закінчення строку дії трудового договору в період тимчасової непрацездатності працівника.

Стосовно недопустимості звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності Пленум ВСУ у п. 17 постанови №9 від 06.11.1992 зазначив, що правила про недопустимість звільнення працівника в період тимчасової непрацездатності, а також у період перебування у відпустці (ч. 3 ст. 40 КЗпП України) стосуються як передбачених статтями 40, 41 КЗпП України, так й інших випадків, коли розірвання трудового договору відповідно до чинного законодавства проводиться з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

Наведена позиція знайшла застосування у постанові Верховного Суду України від 02.04.2014 по справі 6-19цс14. Суд зазначив щодо посилення заявниці на її звільнення з роботи в період її тимчасової непрацездатності, що ч. 3 ст. 40 КЗпП України встановлює таку заборону лише у випадках звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, тобто з підстав, передбачених ст.ст. 40, 41 КЗпП України (п. 4 ч. 1 ст. 36 КЗпП України)¹⁹³.

Частково відповідь на питання щодо дій роботодавця у випадку закінчення строку дії трудового договору в період тимчасової непрацездатності працівника була надана також у листі Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності «Щодо деяких питань соціального страхування з тимчасової втрати працездатності» №05-31-1137 від 06.08.2004 р.¹⁹⁴ Відповідно до п. 3 абз.2 зазначеного листа у разі, якщо під час тимчасової непрацездатності у працівника закінчується дія строкового трудового, на підставі п. 2 ст. 36 КЗпП України видається наказ про його звільнення, але допомога по тимчасовій втраті працездатності надається йому до відновлення працездатності або до встановлення МСЕК інвалідності за рахунок коштів фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

Таким чином, тимчасова непрацездатність працівника на час закінчення строку дії трудового договору не зумовлює продовження трудових відносин, а лише покладає на роботодавця обов'язок виплати допомоги по тимчасовій непрацездатності протягом перших п'яти днів хвороби працівника.

Заборона звільнення працівника у період його тимчасової непрацездатності поширюється виключно на випадки припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця. Натомість, припинення трудового договору

¹⁹³ Постанова Верховного Суду України від 02.04.2014 у справі №6-19цс14 [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/38173503>.

¹⁹⁴ Щодо деяких питань соціального страхування з тимчасової втрати працездатності: лист Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності від 06.08.2004 №05-31-1137 //Податки та бухгалтерський облік. 2004. №74. Ст. 13.

у зв'язку з закінченням строку не є ініціативою роботодавця, а є обставиною, яка не залежить від волі сторін трудового договору, у зв'язку з чим зазначена заборона не поширюється на випадок припинення трудового договору на підставі п. 2 ст. 36 КЗпП України.

Можливість припинення трудового договору, у зв'язку із закінченням строку, на який він був укладений, передбачена п. 4 §1 ст. 30 ТК Польщі. На відміну від законодавства України, ТК Польщі не передбачає можливість продовження трудового договору на невизначений строк у разі, якщо жодна із сторін не виявила наміру щодо його припинення. Тобто, у випадку спливу строку, на який був укладений такий договір припиняється.

Також ТК Польщі при припиненні трудового договору за зазначеною підставою не передбачає будь-якого особливого порядку звільнення працівника, в тому числі, обов'язку роботодавця щодо повідомлення працівника про майбутнє звільнення. Крім того, не визначено жодних обставин (наприклад, відпустка, тимчасова непрацездатність тощо), в період дії яких, трудовий договір не може бути припиненим у зв'язку із закінченням його строку.

Це підтверджується також висновком Верховного Суду Польщі, викладеному у рішенні від 11.04.2000, що на роботодавця не покладається обов'язок будь-яким чином повідомляти працівника про майбутнє припинення трудового договору, укладеного на визначений строк, після його закінчення. У разі наявності бажання роботодавця продовжувати роботу закінчення строку трудового договору, необхідно встановити нові відносини зайнятості шляхом укладення нового трудового договору.¹⁹⁵

Нечисленна судова практика за результатами розгляду спорів, а також відсутність додаткових роз'яснень щодо припинення трудового договору за п. 4 §1 ст. 30 ТК Польщі свідчить про те, що припинення трудового договору у

¹⁹⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11.04.2000 I PKN 575/99 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2001. №18. Poz. 553.

цьому випадку не викликає будь-яких труднощів, а тому немає потреби у додатковій деталізації у законодавстві порядку припинення трудового договору за даною підставою.

Проект ТК України у ч. 2 ст. 59 встановлює, що закінчення строку дії трудового договору є підставою для припинення трудових відносин відповідно до ст. 80 цього Кодексу.

Частиною 3 ст. 59 проекту ТК України, аналогічно нормам чинного КЗпП України, передбачено, якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають, трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк на тих самих умовах, якщо інше не встановлено законом.

Новим у визначенні строку дії трудового договору, укладеного на певний строк, є встановлення у ч. 3 ст. 59 проекту ТК України норми відповідно до якої трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк також у разі, якщо строковий трудовий договір за цією самою трудовою функцією укладається з працівником повторно (два і більше разів), а перерва між звільненням і прийняттям на роботу становить менше двох тижнів.

Таке формулювання ч. 3 ст. 59 проекту ТК України може спричинити труднощі у правозастосуванні, зокрема у визначенні моменту припинення строкового трудового договору, про що свідчить також значний масив судової практики у спорах про припинення трудового договору у зв'язку із закінченням строку.

Вважаємо доцільним запозичити досвід Польщі у регулюванні припинення трудового договору зі впливом строку, на який його було укладено, та вилучити з проекту ТК України ч. 3 ст. 59, якою передбачається можливість продовження строкового трудового договору на невизначений строк у випадку, якщо сторонами не виявлено наміру припинення трудового договору.

Натомість у ч. 1 ст. 80 проекту ТК України слід закріпити не лише обов'язок роботодавця повідомляти працівника за три дні про майбутнє

звільнення, а й передбачити обов'язок повідомляти про намір продовження даного трудового договору на невизначений термін.

На підставі вищевикладеного до ч. 1 ст. 80 проекту ТК України доцільно внести відповідні зміни та викласти її у наступній редакції:

«1. Строковий трудовий договір підлягає припиненню у зв'язку із закінченням строку його дії, в тому числі у зв'язку із закінченням строку виконання певної роботи. Про припинення трудового договору або про намір його продовження на новий строк роботодавець попереджає працівника за три дні до дати припинення. Трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк у разі, якщо строковий трудовий договір за цією самою трудовою функцією з працівником був укладений на новий строк два і більше разів».

Таке формулювання дозволить уникнути непорозумінь та численних спорів щодо визначення моменту припинення трудового договору та визначення моменту, з якого такий трудовий вважається укладеним на невизначений строк, а також покласти на роботодавця обов'язок документально зафіксувати волевиявлення сторін щодо подальшого припинення або продовження строку дії трудового договору, оскільки вирішальною в даному випадку є саме воля роботодавця¹⁹⁶.

Відповідно до п. 3 ст. 36 КЗпП України призов або вступ працівника або власника – фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до ч. ч. 3 та 4 ст. 119 цього Кодексу є підставою припинення трудового договору.

Частиною 6 ст. 2 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» визначено види військової служби, до яких відносяться:

- строкова військова служба;

¹⁹⁶ Шишлюк В.Р. Закінчення строку як підстава припинення трудового договору за законодавством України і Польщі //Право і суспільство. 2017. №2. С. 74-75.

- військова служба за призовом під час мобілізації, на особливий період;
- військова служба за контрактом осіб рядового складу;
- військова служба за контрактом осіб сержантського і старшинського складу;
- військова служба (навчання) курсантів вищих військових навчальних закладів, а також вищих навчальних закладів, які мають у своєму складі військові інститути, факультети військової підготовки, кафедри військової підготовки, відділення військової підготовки;
- військова служба за контрактом осіб офіцерського складу;
- військова служба за призовом осіб офіцерського складу¹⁹⁷.

З прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення порядку проходження військової служби»¹⁹⁸ до ч. 3 ст. 119 КЗпП України внесені зміни та викладено її у наступній редакції: «За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців, у яких вони працювали на час призову».

Такі зміни звузили сферу застосування п. 3 ст. 36 КЗпП України встановивши обов'язок збереження за працівником, який призваний на

¹⁹⁷ Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25.03.1992 №2232-ХІІ //Відомості Верховної Ради України. 1992. №27. Ст. 385.

¹⁹⁸ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення порядку проходження військової служби: Закон України від 06.12.2016 №1769-VIII //Відомості Верховної Ради. 2017. №4. Ст. 39.

військову службу місця роботи, посади і середнього заробітку. Це означає, що припинення трудового договору за вказаною підставою можливе лише при вступі власника – фізичної особи на військову службу, а також направленні працівника на альтернативну (невійськову) службу.

У ст. 119 КЗпП України також визначено строк протягом якого за працівником зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві – під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення. Тобто, у разі, якщо працівник з дня наступного за днем закінчення особливого періоду або звільнення з військової служби не приступає до роботи, роботодавець може припинити трудовий договір з таким працівником. Проте не завжди працівник, звільнений з військової служби, має змогу наступного дня приступити до виконання трудових обов'язків, оскільки може потребуватись триваліший час для прибуття до населеного пункту, де знаходиться робоче місце працівника. Тому в чинному законодавстві доцільно встановити більш тривалий строк.

Відповідно до ч. 3 ст. 8 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» за військовослужбовцями строкової служби та військової служби за призовом осіб офіцерського складу, які до призову працювали на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності і господарювання, зберігається при звільненні з військової служби право на працевлаштування їх в тримісячний строк на те ж підприємство, в установу чи організацію або їх правонаступники на посаду, не нижчу за ту, яку вони займали до призову на військову службу¹⁹⁹.

Наведена норма надає можливості працівникам, які були звільнені у зв'язку з призовом на військову службу, збереження за ними робочих місць шляхом поновлення на роботі в тримісячний строк на тому ж підприємстві та за тією ж посадою. Однак, наведена гарантія обмежується лише

¹⁹⁹ Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20.12.1991 №2011-ХІІ //Відомості Верховної Ради України. 1992. №15. Ст. 190.

військовослужбовців двох видів військової служби: 1) строкової служби; та 2) військової служби за призовом осіб офіцерського складу. Натомість доцільним є надання таких гарантій для військовослужбовців усіх видів військової служби, які визначені ч. 6 ст. 2 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу».

У ТК Польщі не передбачено можливість припинення трудового договору з працівником, який призваний на військову службу. Це зумовлено тим, що відповідно до ст. 118 Закону Польщі «Про загальний обов'язок оборони Республіки Польща» з моменту вступу працівника на військову службу, роботодавець не може припинити трудовий договір з ним. Припинення трудового договору можливе лише за бажанням працівника, за винятком випадків, коли роботодавець має право розірвати трудовий договір без попереднього повідомлення з вини працівника, а також у випадку банкрутства або ліквідації підприємства²⁰⁰.

Згідно із ст. 120 зазначеного Закону після закінчення строку військової служби, працівник звертається до роботодавця протягом 30 днів після його закінчення з вимогою щодо поновлення на роботі. Роботодавець зобов'язаний поновити працівника на попередній посаді. У разі, якщо протягом 30 днів з дня звільнення з військової служби працівник не звертається до роботодавця з такою вимогою (за винятком днів хвороби працівника або наявності інших поважних причин), трудовий договір припиняється.

Проект ТК України у ст. 99 передбачає, що роботодавець зобов'язаний звільнити з роботи працівника у зв'язку з призовом чи вступом його на військову службу або направленням на альтернативну (невійськову) службу після отримання заяви працівника та документа, що підтверджує зазначені обставини. Звільнення працівника здійснюється не пізніше наступного дня після подання заяви, якщо в ній не визначено інший строк.

²⁰⁰ Ustawa z dnia 21.11.1967 o powszechnym obowiązku obrony Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej //Dziennik Ustaw. 1967. №44. Poz. 220.

Також згідно із ч. 4 ст. 253 проекту ТК України За працівниками, які були призвані на військову службу за призивом під час мобілізації, на особливий період та які підлягають звільненню з військової служби у зв'язку з оголошенням демобілізації, але продовжують військову службу у зв'язку із вступом на військову службу за контрактом, зберігається місце роботи (посада) протягом дії трудового договору на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичного звільнення з військової служби.

Позитивним моментом у проекті ТК України є встановлення норми, яка передбачає припинення трудового договору за зазначеною підставою лише на підставі заяви працівника, тобто роботодавець позбавляється можливості розірвати трудовий договір з працівником, який призваний на військову службу, з власної ініціативи.

Корисним є також використання досвіду Польщі шляхом встановлення 30-денного строку з дня, наступного за днем взяття на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після звільнення з військової служби, для звернення працівника з метою поновлення на роботі по закінченні якого трудовий договір припиняється. Такий порядок припинення трудового договору варто встановити для всіх категорій військовослужбовців незалежно від виду військової служби.

Відповідно до п. 7 ст. 36 КЗпП України набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження роботи на даному підприємстві, є підставою припинення трудового договору.

На думку С.В. Черноп'ятова, розірвання трудового договору у випадку набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю (п. 7 ст. 36 КЗпП України) характеризується тим, що, третя особа, при припиненні трудового договору за даною підставою переслідується суто

публічний інтерес, зміст якого полягає у виконанні кримінального покарання, а реалізація якого лежить поза межами трудових відносин.

Метою такого звільнення є забезпечення кримінального покарання, тобто забезпечення реалізації заходу примусу – санкції – іншої галузі права – кримінального. Підставою ж застосування є правовий акт, а саме акт застосування норм права – вирок суду про притягнення особи до кримінальної відповідальності і призначення їй покарання у вигляді позбавлення волі²⁰¹.

Т.М. Кириченко вважає, що особливістю звільнення за п. 7 ст. 36 КЗпП України є те, що при призначенні одного із заходів покарання серед яких: виправні роботи не за місцем роботи; позбавлення права займати певні посади або займатися певною діяльністю на строк, установлений вироком суду, або інші покарання, які виключають можливість продовження роботи, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний розірвати трудовий договір із працівником²⁰².

Однак, з такою думкою не можна погодитись. Розірвання трудового договору передбачає наявність волевиявлення та ініціативи однієї із сторін трудового договору. Оскільки трудовий договір за п. 7 ст. 36 КЗпП України припиняється в силу закону (за відсутності волі будь-якої із сторін трудового договору), то саме факт набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі зумовлює таке припинення. Тому застосування терміну «розірвання» в контексті п. 7 ст. 36 КЗпП України є не коректним.

Кримінальним процесуальним кодексом України (далі – КПК України)²⁰³ передбачено також можливість застосування запобіжного заходу з метою забезпечення виконання підозрюваним, обвинуваченим покладених на нього процесуальних обов'язків, а також запобігання спробам переховуватися від

²⁰¹ Черноп'ятов С.В. Правова природа розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб //Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2012. №2. С. 317.

²⁰² Кириченко Т.М. Правове регулювання розірвання трудового договору відповідно до Кодексу законів про працю України //Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки. 2013. №2. С. 46.

²⁰³ Кримінальний процесуальний кодекс України від 13.04.2012 №4651-VI //Відомості Верховної Ради України. 2013. №9-10, №11-12, №13. Ст. 88.

органів досудового розслідування та/або суду, вчинити інше кримінальне правопорушення чи продовжити кримінальне правопорушення, у якому підозрюється, обвинувачується та ін. (ст. 177).

Серед перелічених у ст. 176 КПК України запобіжних заходів, домашній арешт та тримання під вартою передбачають обмеження волі підозрюваного, обвинуваченого.

Відповідно до ст. 181 КПК України домашній арешт полягає в забороні підозрюваному, обвинуваченому залишати житло цілодобово або у певний період доби.

Тримання під вартою, передбачене ст. 183 КПК України, полягає в ізоляції обвинуваченого чи підозрюваного від суспільства до набрання законної сили вирокom суду, яким його визнано винним у скоєнні злочину.

Виникає питання чи можна вважати застосований до працівника запобіжний захід у вигляді домашнього арешту або тримання під вартою достатньою підставою для припинення трудового договору за п. 7 ст. 36 КЗпП України. У разі, якщо працівнику встановлено заборонену залишати житло цілодобово, відповідно він не може приступити до виконання роботи.

Чинне законодавство про працю також не передбачає можливості збереження заробітної плати на час відсутності працівника на роботі у зв'язку із застосуванням до нього запобіжного заходу, передбаченого КПК України.

Зі змісту п. 7 ст. 36 КЗпП України вбачається, що необхідною умовою припинення трудового договору є набрання законної сили обвинувальним вироком. Відповідно, якщо вирок суду ухвалений, але не набрав чинності, припинення трудового договору за п. 7 ст. 36 КЗпП України є не можливим. Не можливе також за п. 7 ст. 36 КЗпП України припинення трудового договору на підставі ухвали слідчого судді про застосування запобіжних заходів щодо працівника.

Пленум ВСУ в п. 11 постанови №9 від 06.11.1992 р. №9 зазначає, що днем звільнення працівника за п. 7 ст. 36 КЗпП України вважається останній

день фактичного виконання ним трудових обов'язків. Працівник не може бути звільнений з цих підстав, якщо він визнаний таким, що відбув покарання у зв'язку зі знаходженням під вартою до набрання вироком законної сили.

Таким чином, можна зробити висновок, що день звільнення працівника не співпадає з днем набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі. Також при звільненні працівника в останній день фактичного виконання ним трудових обов'язків зникає необхідність збереження заробітної плати на час відсутності такого працівника. Проте виникає ситуація коли трудовий договір з працівником припиняється до моменту набрання законної сили вироком суду, відповідно в такому випадку звільнення за п. 7 ст. 36 КЗпП України неправомірне.

Відповідно до п. 2.3 Інструкції про порядок ведення трудових книжок Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Мінпраці, Мін'юсту, Мінсоцзахисту України від 29.07.93 №58²⁰⁴ (далі – Інструкція про порядок ведення трудових книжок) працівників у день звільнення власник або уповноважений ним орган зобов'язаний видати працівникові належно оформлену трудову книжку під розписку і провести з ним розрахунок.

Згідно із п. 4.2. зазначеної Інструкції якщо працівник відсутній на роботі в день звільнення, то власник або уповноважений ним орган у цей день надсилає йому поштове повідомлення із вказівкою про необхідність отримання трудової книжки.

Виникає також питання на яку адресу роботодавцеві слід надсилати повідомлення про необхідність отримання трудової книжки – за останнім відомим місцем проживання працівника чи на адресу установи виконання покарання, де перебуває засуджений працівник.

²⁰⁴ Про затвердження інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників: наказ від 29.07.1993 №58: із змінами, внесеними згідно з Наказом Мінпраці від 26.03.1996 №29; наказом Міністерства праці та соціальної політики від 08.06.2001 №259, від 24.09.2003 №266; наказом Міністерства соціальної політики від 08.11.2013 №748 //Управління освітою. 2014. №18. С. 13-24.

Надсилання повідомлення про необхідність отримання трудової книжки передбачає доведення до відома звільненого працівника інформації щодо необхідності отримання трудової книжки. Оскільки працівник перебуває в установі виконання покарання, то надсилання повідомлення на його адресу не забезпечить реалізацію мети такого повідомлення. Надсилання повідомлення на адресу установи виконання покарання не завжди є можливим, оскільки роботодавець може не володіти інформацією щодо того, у якій саме установі працівник відбуває покарання.

Відповідно до ст. 116 КЗпП України якщо працівник не працював, то всі належні йому від підприємства суми повинні бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Отже, з наведеної норми слідує, що вимога про розрахунок може бути заявлена працівником після закінчення строку відбування покарання, а такому праву працівника кореспондуватиме обов'язок роботодавця щодо проведенням з ним остаточного розрахунку.

ТК Польщі диференціює порядок припинення трудового договору внаслідок тимчасового арешту працівника (§1 ст. 66) та у зв'язку з засудженням працівника до позбавлення волі на підставі вироку суду (§1 ст. 53).

Відповідно до §1 ст. 66 ТК Польщі трудовий договір припиняється після закінчення тримісячного строку відсутності працівника на роботі у зв'язку з тимчасовим арештом, якщо роботодавець раніше не розірвав трудовий договір без повідомлення внаслідок винних дій працівника.

Тримісячний строк повинен обчислюватись з дня взяття працівника під варту. Це підтверджується рішення Верховного Суду Польщі від 13.02.1997²⁰⁵. У рішенні від 02.03.2011 Верховний Суд Польщі вказав, що підставою припинення трудового договору відповідно до §1 ст. 66 ТК Польщі є закінчення

²⁰⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.02.1997 I PKN 6/97 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 1997. №19. Poz. 376.

тримісячного строку відсутності на роботі у зв'язку з тимчасовим арештом, а не тримісячний строк тримання працівника під вартою²⁰⁶.

Відповідно до §3 ст. 261 Кримінального процесуального кодексу Польщі суд зобов'язаний повідомити роботодавця про застосування щодо працівника запобіжних заходів та утримання під вартою²⁰⁷.

Час тримання працівника під вартою є періодом відсутності працівника на роботі з поважних причин в розумінні ст. 41 ТК Польщі і, відповідно, в цей час працівник користується гарантіями щодо захисту від звільнення. Це означає, що роботодавець не може звільнити працівника від роботи відразу ж після застосування щодо нього такого запобіжного заходу.

Факт затримання працівника не є підставою для припинення трудового договору відповідно до п. 2 §1 ст. 52 Трудового кодексу Польщі. Правом на припинення трудового договору роботодавець наділяється з моменту набрання законної сили вироком суду. Однак, необхідною умовою звільнення працівника є призначення йому судом такого покарання, яке унеможливило продовження працівником виконання його роботи²⁰⁸.

Тимчасовий арешт працівника не означає, що працівник позбавляється передбачених законодавством гарантій у сфері праці.

Одним з найбільш важливих прав працівника, з яким припинено трудовий договір внаслідок тимчасового арешту, є можливість повторного працевлаштування. Працівник може реалізувати це право, якщо стосовно нього судом було ухвалено виправдувальний вирок і кримінальне провадження припинено (за винятком звільнення на підставі амністії або внесення застави) (§2, 3 ст. 66 ТК Польщі).

За змістом §2 ст. 66 ТК Польщі роботодавець зобов'язаний повторно працевлаштувати працівника не залежно від наявності можливості роботодавця

²⁰⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02.03.2011 II PK 213/10 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2012. №7-8. Poz. 93.

²⁰⁷ Ustawa z dnia 06.06.1997 Kodeks postępowania karnego //Dziennik Ustaw. №89. Poz. 555.

²⁰⁸ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 12.10.1976 I PZP 49/76 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna. 1977. №4. Poz. 67.

щодо здійснення такого працевлаштування. Це означає, що роботодавець зобов'язаний повторно працевлаштувати працівника на аналогічну роботу з збереженням умов щодо оплати праці, яку працівник виконував до тимчасового арешту²⁰⁹.

Відповідно до §2 ст. 66 ТК Польщі роботодавець зобов'язаний повторно працевлаштувати працівника, у разі його звернення протягом семи днів з дня ухвалення постанови про закриття кримінального провадження.

Це означає, що після закінчення цього терміну роботодавець звільняється від обов'язку повторного працевлаштування працівника. Якщо роботодавець відмовляється добровільно поновити працівника на роботі, він може звернутися до суду з вимогою про поновлення на роботі (на колишніх умовах) або стягнення компенсації.

Верховний Суд Польщі у постанові від 26.07.1979 зазначив, що час перебування працівника в ізоляторі тимчасового утримання, який був звільнений на підставі виправдувального вироку суду, і поновлення його на попередній роботі відповідно до §2 ст. 66 ТК Польщі не вважається перервою в зайнятості та не тягне за собою втрату права на отримання гарантій, які залежать від безперервної роботи²¹⁰.

Статтею 100 проекту ТК України визначено порядок розірвання трудового договору у зв'язку з набранням законної сили рішенням суду, яке виключає можливість продовження роботи.

Як уже зазначалось, застосування терміну «розірвання» у випадку припинення трудового договору за даною підставою є не вірним, оскільки відсутнє волевиявлення сторін трудового договору щодо його розірвання, а тому трудовий договір припиняється в силу закону. Саме тому у ст. 100

²⁰⁹ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19.12.1980 I PZP 42/80 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna. 1981. №6. Poz. 99.

²¹⁰ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 26.12.1979 I PZP 25/79 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna. 1979. №12. Poz. 237.

проекту ТК України доцільно використовувати термін «припинення трудового договору».

Проектом ТК України також не визначено, які заходи слід вживати роботодавцю у випадку обмеження волі працівника внаслідок застосування щодо нього запобіжних заходів. В цьому питанні корисним є досвід Польщі щодо розмежування порядку припинення трудового договору у випадку застосування до працівника запобіжних заходів, які передбачаються обмеження волі, та набранням законної сили рішенням суду, яке виключає можливість продовження роботи.

Доцільно, з урахуванням положень ст. 66 ТК Польщі, ст. 100 проекту ТК України доповнити окремою частиною та закріпити право роботодавця припинити трудовий договір після закінчення трьох місяців відсутності працівника на роботі у зв'язку із застосуванням щодо нього запобіжних заходів.

Проект ТК України також не вирішує питання щодо стану трудових відносин з працівником на час обмеження волі у випадку застосування запобіжних заходів. У цій ситуації, на нашу думку, доцільно здійснювати призупинення трудового договору.

Відповідно до ч. 2 ст. 100 проекту ТК України роботодавець зобов'язаний розірвати трудовий договір у разі набрання законної сили рішенням суду, яке виключає можливість продовження працівником роботи, у триденний строк з дня отримання копії відповідного судового рішення.

Однак, чинне кримінально-процесуальне законодавство не закріплює обов'язку суду або сторони обвинувачення надсилати роботодавцю копії відповідного судового рішення, що набрало законної сили та яке виключає можливість продовження працівником роботи.

Тому доцільно у КПК України, аналогічно §3 ст. 261 КПК Польщі, передбачити обов'язок сторони обвинувачення інформувати роботодавця про застосовані запобіжні заходи щодо працівника, а також ухвалені судові

рішення, які виключають можливість продовження працівником роботи, з надсиланням копій відповідних судових рішень.

З набранням чинності Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» від 17.05.2012²¹¹ ст. 36 КЗпП України було доповнено новою підставою припинення трудового договору – набрання законної сили судовим рішенням, відповідно до якого працівника притягнуто до відповідальності за корупційне правопорушення (п. 7¹ ст. 36 КЗпП України).

У редакції від 17.05.2012 достатньою умовою для припинення трудового договору з працівником була наявність факту вчинення корупційного правопорушення та притягнення його до відповідальності, який підтверджений рішенням суду, що набрало законної сили. При цьому припинення трудового договору не ставилось в залежність від кваліфікації корупційного правопорушення та виду юридичної відповідальності до якої працівник був притягнутий за його вчинення.

Після прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реалізації державної антикорупційної політики» від 14.05.2013²¹² п. 7¹ ст. 36 КЗпП України доповнено словами «пов'язане з порушенням обмежень, передбачених Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції».

Таким чином, законодавцем було звужено перелік корупційних правопорушень внаслідок вчинення яких виникали підстави для припинення трудового договору з працівником, обмеживши їх коло корупційними правопорушеннями, пов'язаними з порушенням обмежень, передбачених Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції».

²¹¹ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції»: Закон України від 17.05.2012 №4711-VI //Відомості Верховної Ради України. 2013. №14. Ст. 89.

²¹² Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реалізації державної антикорупційної політики: Закон України від 14.05.2013 №224-VII //Відомості Верховної Ради України. 2014. №11. Ст. 132.

Наведена норма у вказаній редакції проіснувала до прийняття 14.10.2014 Закону України «Про запобігання корупції»²¹³. На підставі зазначеного Закону були внесені зміни до п. 7¹ ст. 36 КЗпП України та встановлено, що підставою припинення трудового договору є укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення.

Таким чином, перелік корупційних правопорушень внаслідок вчинення яких трудовий договір припиняється на підставі п. 7¹ ст. 36 КЗпП України звужено винятково до укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення. Аналогічну підставу припинення трудового договору збережено у п. 7 ч. 1 ст. 78 проекту ТК України.

Огляд судової практики дає підстави стверджувати, що кількість спорів, пов'язаних з припиненням трудового договору за п. 7¹ ст. 36 КЗпП України після набрання чинності Законом України «Про запобігання корупції» є незначною. Разом з тим, при вирішенні даної категорії спорів суди допускають численні помилки, пов'язані з неправильною кваліфікацією корупційних правопорушень, що зумовлюють припинення трудового договору за п. 7¹ ст. 36 КЗпП України.

Аналіз ст. 36 Закону України «Про запобігання корупції» у системному зв'язку з п. 7¹ ст. 36 КЗпП України дозволяє зробити висновок, що припинення трудового договору за зазначеною підставою допускається винятково у разі, коли трудовий договір було укладено з особою, яка здійснювала контрольні

²¹³ Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 №1700-VII //Відомості Верховної Ради України. 2014. №49. Ст. 2056.

повноваження щодо юридичної або фізичної – особи підприємця, з якими укладено такий договір до завершення одного року з дня припинення відповідної діяльності.

Крім того, у ч. 2 ст. 36 зазначеного Закону визначено, що порушення встановленого п. 1 ч. 1 цієї статті обмеження щодо укладення трудового договору (контракту) є підставою для припинення відповідного договору

Отже, можливість припинення трудового договору за наведеною підставою передбачена як у КЗпП України, так і у Законі України «Про запобігання корупції», який у даних правовідносинах є спеціальним.

Абзац 2 ч. 3 ст. 36 Закону України «Про запобігання корупції» також встановлює, що у разі виявлення порушень, передбачених ч. 1 цієї статті, Національне агентство з питань запобігання корупції звертається до суду для припинення трудового договору (контракту).

Отже, можна зробити наступні висновки: 1) припинення трудового договору за п. 7¹ ст. 36 КЗпП України здійснюється винятково у судовому порядку; 2) єдиним суб'єктом, який наділений повноваженнями щодо ініціювання припинення трудового договору за п. 7¹ ст. 36 КЗпП України шляхом звернення до суду є Національне агентство з питань запобігання корупції.

Також помилково п. 7¹ ст. 36 КЗпП України застосовується при припинення трудового договору у зв'язку із вчиненням інших корупційних правопорушень, ніж зазначені у п. 1 ч. 1 ст. 26 Закону України «Про запобігання корупції».

Так, у постанові від 30.06.2016²¹⁴ Монастирищенський районний суд Черкаської області встановив, що постановою Монастирищенського районного суду Черкаської області від 28.03.2016 у справі №702/210/16-п було встановлено, що позивач, будучи посадовою особою органу місцевого

²¹⁴ Постанова Монастирищенського районного суду Черкаської області від 30.06.2016 у справі №702/690/16-а [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/58642493>.

самоврядування, займалася іншою оплачуваною діяльністю, що призвело до порушення п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону України «Про запобігання корупції», ч. 3 ст. 21 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», на підставі чого позивача визнано винною у вчиненні адміністративного правопорушення, передбаченого ч. 1 ст. 172-4 КУпАП.

12.04.2016 розпорядженням Копіюватської сільської ради Монастирищенського району Черкаської області №8 «Про звільнення з посади головного бухгалтера ОСОБА_2» позивача було звільнено з посади у зв'язку з набуттям законної сили вказаною постановою суду на підставі п. 7¹ ст. 36 КЗпП України та ст. 20 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування».

Не погоджуючись із застосуванням п. 7¹ ст. 36 КЗпП України як підстави припинення трудового договору суд зазначив, що положення ст. 36 КЗпП України в редакції, які діяли на час вчинення правопорушення позивачем, не передбачали звільнення з посади позивача за вчинення даного виду адміністративного правопорушення.

У зв'язку з цим суд дійшов висновку, що припинення трудового договору повинне бути здійснено на підставі п. 9 ст. 36 КЗпП України з підстав, передбачених іншими законами.

Зазначена позиція суду першої інстанції була також підтримана Київським апеляційним адміністративним судом у постанові по даній справі від 16.11.2016²¹⁵

З наведеної справи вбачається, що на практиці виникають труднощі у застосуванні п. 7¹ ст. 36 КЗпП України та порушується порядок припинення трудового договору за зазначеною підставою, визначений ч. 3 ст. 26 Закону України «Про запобігання корупції». Крім того, оскільки аналогічна підстава передбачена у ст. 26 Закону України «Про запобігання корупції», не доцільно

²¹⁵ Постанова Київського апеляційного адміністративного суду від 16.11.2016 у справі №702/690/16-а [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/62796863>.

окремо передбачати самостійну підставу припинення трудового договору за даним складом корупційного правопорушення, а слід застосовувати п. 9 ст. 36 КЗпП України. Тому до ст. 36 КЗпП України та ст. 78 проекту ТК України слід внести відповідні зміни шляхом вилучення зазначеної підстави припинення трудового договору.

З прийняттям 16.09.2014 Закону України «Про очищення влади»²¹⁶ встановлено обмеження щодо зайняття певних посади в органах державної влади та органах місцевого самоврядування для осіб, які відповідають критеріям, визначеним цим Законом. Зазначеним Законом ст. 36 КЗпП України доповнено додатковою підставою припинення трудового договору, зокрема п. 7² з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади».

У пояснювальній записці до проекту даного Закону вказувалось, що запровадження в Україні обов'язковості проходження процедури перевірки при призначенні/обранні на посади у органах державної влади (державних органах), а також осіб, які вже займають ці посади, дасть змогу сформувати апарат управління з осіб, які не скомпрометували себе співучастю у злочинах попередньої політичної системи, а також очистити апарат управління від осіб, які причетні до злочинів попередньої влади, у тому числі, й влади, яка панувала до проголошення незалежності України²¹⁷.

Виходячи з наведеного, можна визначити дві мети, які передбачав цей Закон: 1) формування апарату управління з осіб, які не скомпрометували себе співучастю у злочинах попередньої політичної системи; 2) очищення апарату управління від осіб, які причетні до злочинів попередньої влади, у тому числі, й влади, яка панувала до проголошення незалежності України.

Відповідно до п. 3 ч. 2 ст. 5 Закону України «Про очищення влади» Міністерство юстиції України в місячний строк з дня набрання чинності цим

²¹⁶ Про очищення влади: Закон України від 16.09.2014 №1682-VII //Відомості Верховної Ради України. 2014. №44. Ст. 2041.

²¹⁷ Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про очищення влади» від 16.09.2014 1682-VII [Електронний ресурс] Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=51795.

Законом розробляє та подає на затвердження Кабінету Міністрів України план проведення перевірок по кожному органу державної влади та органу місцевого самоврядування, підприємству, в якому працюють особи, зазначені у п.п. 1-10 ч. 1 ст. 2 цього Закону.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16.10.2014²¹⁸ затверджено план проведення перевірок відповідно до Закону України «Про очищення влади». Зазначеним розпорядження передбачається, що граничним строком проведення перевірок відповідно до Закону України «Про очищення влади» є грудень 2019 р. – стосовно військових посадових осіб Збройних Сил та інших утворених відповідно до законів військових формувань, крім військовослужбовців строкової військової служби та військовослужбовців служби за призовом під час мобілізації.

Таким чином, проведення заходів з метою очищення влади обмежується проміжком часу, визначеним у зазначеному розпорядженні Кабінету Міністрів України. Відповідно, по завершенню реалізації таких заходів, буде оновлено кадровий склад системи державного управління, а тому у застосуванні п. 7² ст. 36 КЗпП України зникне потреба та норма втратить доцільність²¹⁹.

Оскільки ч. 14 ст. 5 Закону України «Про очищення влади» передбачає можливість та порядок припинення трудового договору з підстав, визначених цим Законом, не доцільно окремо передбачати самотійну підставу припинення трудового договору за даною підставою, а слід посилатись на п. 9 ст. 36 КЗпП України. Тому до ст. 36 КЗпП України варто внести відповідні зміни шляхом вилучення п. 7².

Одним із поширених випадків припинення трудового договору внаслідок обставин, що не залежать від волі сторін, є смерть працівника. Чинний

²¹⁸ Про затвердження плану проведення перевірок відповідно до Закону України «Про очищення влади»: розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.10.2014 №1025-р //Офіційний вісник України. 2014. №85. Ст. 101.

²¹⁹ Шишлюк В.Р. Особливості припинення трудового договору з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади» //Традиції та новації 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.

КЗпП України не передбачає смерть працівника у якості самостійної підстави припинення трудового договору, хоча зрозумілим є те, що трудовий договір припиняється, оскільки відсутня одна із сторін – працівник.

Через індивідуальний характер цих відносин не представляється можливою заміна померлого працівника як суб'єкта трудових правовідносин його правонаступниками, наприклад, його спадкоємцями. Тому трудовий договір припиняється, а на роботодавця покладається обов'язок оформлення припинення трудового договору та здійснення пов'язаних з цим дій.

Відповідно до п. 4.3 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників у разі смерті працівника трудова книжка під підпис видається його найближчим родичам, або ж на їх вимогу надсилається поштою. У трудовій книжці померлого працівника у розділі «Відомості про роботу» працівником кадрової служби підприємства робиться запис: «Роботу припинено у зв'язку зі смертю».

Проте виникає питання, який документ слід вважати достатньою підставою для припинення трудового договору у разі смерті працівника.

Відповідно до ч. 2 ст. 49 ЦК України смерть є актом цивільного стану.

Згідно із ч. 1 ст. 9 Закону України «Про державну реєстрацію актів цивільного стану»²²⁰ державна реєстрація актів цивільного стану проводиться з метою забезпечення реалізації прав фізичної особи та офіційного визнання і підтвердження державою фактів народження фізичної особи та її походження, шлюбу, розірвання шлюбу, зміни імені, смерті.

Частиною 1 ст. 18 зазначеного Закону передбачено, що про факт державної реєстрації акту цивільного стану органами державної реєстрації актів цивільного стану видається відповідне свідоцтво.

Таким чином, трудовий договір у разі смерті працівника може бути припинено винятково на підставі свідоцтва про смерть, виданого в

²²⁰ Про державну реєстрацію актів цивільного стану: Закон України від 01.07.2010 №2398-VI //Відомості Верховної Ради України. 2010. №38. Ст. 509.

установленому порядку державним органом реєстрації актів цивільного стану, або виконавчим органом сільської, місцевої або міської ради, як підтвердження факту смерті особи.

Мінсоцполітики України у листі від 10.06.2015 №230/06/186-15 дотримується схожої позиції та вказує, що підставою для оформлення наказу про припинення трудового договору є копія свідоцтва про смерть, засвідчена печаткою підприємства або відділу кадрів²²¹.

Згідно листа Мінсоцполітики України від 31.12.2010 №284/06/186-10 – датою припинення трудового договору, яку слід зазначити у графі 2 трудової книжки, вважається дата смерті працівника, незалежно від того працював у цей день померлий чи ні²²².

Відповідно до ст. 1227 ЦК України суми заробітної плати, пенсії, стипендії, аліментів, допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, відшкодувань у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, інших соціальних виплат, які належали спадкодавцеві, але не були ним одержані за життя, передаються членам його сім'ї, а у разі їх відсутності – входять до складу спадщини.

Також ч. 6 ст. 83 КЗпП України передбачено, що в разі смерті працівника грошова компенсація за невикористані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, виплачується спадкоємцям.

Відповідно до ст. 63¹ ТК Польщі трудовий договір припиняється в день смерті працівника.

День смерті працівника встановлюється на підставі свідоцтва про смерть. Відповідно до ч. 2 ст. 83 Закону Польщі «Про акти цивільного стану» роботодавець, який не отримав копію свідоцтва про смерть працівника, має

²²¹ Щодо розірвання трудового договору у разі смерті працівника: лист Міністерства соціальної політики України від 10.06.2015 №230/06/186-15 //Зарплата та кадрова справа. 2016. №02. Ст. 25.

²²² Щодо заповнення трудової книжки у випадку смерті працівника: лист Міністерства праці та соціальної політики України від 31.12.2010 №284/06/186-10 //Все про бухгалтерський облік. 2011. №74. Ст. 10.

право звернутися в офіс реєстратора з метою отримання копії такого свідоцтва²²³.

Хоча законодавство Польщі безпосередньо не зобов'язує роботодавця інформувати членів сім'ї померлого працівника про їх права, або надавати документи, які підтверджують припинення трудового договору, більшість роботодавців все ж практикують надання відповідних документів, найближчим родичам померлого працівника.

Відповідно до §2 ст. 63¹ ТК Польщі право на отримання належних померлому працівникові коштів мають в рівних частинах чоловік або дружина померлого працівника та інші особи, які мають право на отримання пенсії у зв'язку з втратою годувальника. У разі відсутності таких осіб належні померлому працівникові кошти включаються до складу спадщини.

Також у разі закінчення трудового договору у випадку смерті працівника виплачується посмертна вихідна допомога (§1 ст. 93 ТК Польщі), на отримання якої мають право чоловік або дружина померлого та інші члени сім'ї, які відповідають умовам, необхідним для отримання пенсії у зв'язку з втратою годувальника відповідно до вимог пенсійного законодавства з Фонду соціального страхування (§4 ст. 93 ТК Польщі).

Посмертна вихідна допомога розподіляється рівними частинами між усіма членами сім'ї, які мають право на її одержання. Якщо у померлого працівника залишився тільки один з членів сім'ї, які мають право на отримання такої допомоги, остання виплачується у розмірі, що дорівнює половині відповідної суми (§6 ст. 93 ТК Польщі).

Верховний Суд Польщі у рішенні від 29.12.1977 зазначив, що у разі, коли працівник працює одночасно у кількох роботодавців, посмертну вихідну допомогу зобов'язаний виплатити кожен з них.

При обчисленні періоду роботи працівника, що дає право на отримання посмертної вихідної допомоги, та від тривалості якого залежить визначення

²²³ Ustawa z dnia 29.09.1986 Prawo o aktach stanu cywilnego //Dziennik Ustaw. 2004. №161. Poz. 1688.

розміру вихідної допомоги, не включаються періоди роботи за сумісництвом, і відповідно додаткова зайнятість не може бути додана до періоду роботи за основним місцем роботи²²⁴.

Стаття 103 проекту ТК України визначає порядок припинення трудового договору у разі смерті працівника, визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим.

Хоча у проекті ТК України юридичний факт – смерть працівника закріплено як підставу припинення трудового договору, разом з тим, порядок такого припинення залишається не врегульованим.

Зокрема, у проекті ТК України відсутня вказівка на дату, з якої припиняється трудовий договір у випадку смерті працівника, не зазначається на підставі яких документів роботодавець має право оформити припинення трудового договору, не визначається коло осіб, які мають на отримання сум виплат, які належать працівникові.

Таким чином, слід внести зміни до ст. 103 проекту ТК України шляхом конкретизації її положень з урахуванням законодавчого досвіду Польщі.

У ст. 103 проекту ТК України варто передбачити, що трудовий договір припиняється з дня смерті працівника на підставі свідоцтва про смерть, виданого органом реєстрації актів цивільного стану; закріпити положення, що у разі відмови родичами померлими надати копію свідоцтва про смерть, роботодавець має право звернутись із відповідним запитом до розпорядника Єдиного державного демографічного реєстру; визначити, що заробітна плата, гарантійні і компенсаційні виплати, що належали працівникові виплачуються родичам померлого працівника, а в разі їх відсутності – включаються до складу спадщини.

²²⁴ Uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 29.12.977 I PZP 40/77 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna. 1977. №12. Poz. 237.

В чинному КЗпП України порядок припинення трудового договору у разі смерті роботодавця – фізичної особи не визначений, що на практиці зумовлює низку проблем щодо порядку оформлення припинення трудового договору.

Окремі роз'яснення щодо припинення трудового договору у випадку смерті роботодавця – фізичної особи були надані листом Мінпраці від 05.03.2003 №06/2-2/51²²⁵.

Звертається увага, що необхідність припинення трудового договору укладеного між працівником і роботодавцем-фізичною особою не викликає сумніву, оскільки у разі смерті однієї зі сторін трудові відносини між сторонами припиняються достроково. Відповідно, трудовий договір припиняється на підставі документів, що підтверджують його смерть.

Чинним законодавством України не передбачено можливості отримання працівником документа, що підтверджує реєстрацію смерті роботодавця – фізичної особи, а також визначено виключний перелік осіб, які можуть звертатись за повторною видачею свідоцтва про державну реєстрацію актів цивільного стану. Враховуючи роз'яснення надані в листі Мінпраці від 05.03.2003 №06/2-2/51, неможливість отримання документів, що підтверджують смерть роботодавця – фізичної особи, унеможлиблює оформлення припинення трудового договору з працівником.

Щодо внесення запису до трудової книжки працівника у разі припинення трудового договору за даною підставою, то, зі змісту листа Мінпраці від 05.03.2003 №06/2-2/51 вбачається, що, враховуючи відсутність сторони, яка повинна здійснити запис про звільнення працівника, посадова особа відповідного центру зайнятості може внести до трудової книжки працівника запис про припинення трудового договору у зв'язку зі смертю роботодавця-фізичної особи і засвідчувати його в установленому порядку.

²²⁵ Щодо зняття з реєстрації трудового договору у разі смерті роботодавця – фізичної особи: лист Міністерства праці і соціальної політики України від 05.03.2003 №06/2-2/51 //Заробітна плата. 2010. №08. Ст. 8.

Проте таке роз'яснення носить рекомендаційний характер та не передбачає обов'язку посадових осіб Державної служби зайнятості внести до трудової книжки працівника запис про припинення трудового договору у зв'язку зі смертю роботодавця-фізичної особи та засвідчити його в установленому порядку. Тому працівникові може бути надана відмова²²⁶.

ТК Польщі у §1 ст. 63² до подій, що зумовлюють припинення трудового договору також відносить смерть роботодавця.

Відповідно до законодавства Польщі смерть роботодавця не в будь-якому випадку зумовлює припинення трудових відносин. У разі, якщо після смерті роботодавця установа або її частина переходить до іншої особи, така особа стає учасником існуючих трудових відносин (ст. 23¹ ТК Польщі).

Придбання компанії померлого роботодавця на практиці означає, що існуючі трудові відносини тривають і новий роботодавець є особою, відповідальною за зобов'язання, що впливають з цих відносин.

У зв'язку із припиненням трудового договору у випадку смерті роботодавця, працівники мають право на отримання компенсації в розмірі винагороди за період повідомлення (ст. 63² §2 ТК Польщі).

Обов'язок щодо виплати працівникові компенсації в розмірі винагороди за період повідомлення покладається на спадкоємців померлого, які вступають в права і обов'язки померлого роботодавця²²⁷.

У ст. 102 проекту ТК України вперше у національному законодавстві передбачено підставу припинення трудових відносин – смерть роботодавця – фізичної особи. Проте, низка вищезазначених проблем, які виникають при припиненні трудового договору у разі смерті роботодавця – фізичної особи, все ж залишаються не вирішеними.

²²⁶ Шишлюк В.Р. Правові проблеми припинення трудового договору у зв'язку зі смертю роботодавця – фізичної особи //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. 214.

²²⁷ Uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 22.02.1994 I PZP 1/94 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. 1994. №2. Poz. 23.

Тому необхідно внести зміни до ст. 102 проекту ТК України та, з урахуванням положень ст. 63² ТК Польщі, викласти її у такій редакції:

«Стаття 102. Припинення трудових відносин у разі смерті роботодавця - фізичної особи, визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим

1. У разі смерті роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою працівник може звернутись із письмовою заявою до базового центру зайнятості за останнім місцем реєстрації роботодавця – фізичної особи для внесення відповідного запису до трудової книжки та повідомлення органів Державної фіскальної служби про припинення трудового договору.

2. Посадові особи відповідного базового центру зайнятості зобов'язані перевірити обставини, які є підставою припинення трудового договору, що викладені у заяві, шляхом надсилання відповідного запиту розпоряднику Єдиного державного демографічного реєстру .

3. У разі підтвердження відомостей, вказаних працівником у заяві, посадова особа відповідного базового центру зайнятості зобов'язана внести відповідний запис до трудової книжки працівника та повідомити органи Державної фіскальної служби про припинення трудового договору.

4. Днем припинення трудового договору є день смерті роботодавця – фізичної особи або день набрання законної сили рішенням суду про визнання фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою.

5. Вимоги щодо заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат, що належали працівникові, пред'являються спадкоємцям роботодавця в порядку, передбаченому цивільним законодавством.

6. У разі виникнення спорів щодо розміру заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат, що належали працівникові, такі спори вирішуються у судовому порядку за встановленими правилами підсудності та підвідомчості»²²⁸.

²²⁸ Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору внаслідок смерті працівника або роботодавця – фізичної особи за законодавством України і Польщі //The scientific heritage. 2017. №11 (11). Р. 2. С. 34-38.

РОЗДІЛ 3.

ОСОБЛИВОСТІ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ОКРЕМИМИ КАТЕГОРІЯМИ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ І ПОЛЬЩІ

3.1. Припинення трудового договору з вагітними жінками та жінками, які мають дітей

Чинне трудове законодавство України закріплює додаткові гарантії працівникам, які є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці. Зокрема, це відбувається шляхом встановлення заборони припинення трудового договору з вагітними жінками та жінками, які мають дітей.

Відповідно до ч. 3 ст. 184 КЗпП України звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Як зазначає Г.І. Чанишева, в охороні материнства нормами трудового права відображується охоронна функція цієї галузі, що проявляється у встановленні гідних умов праці для жінок-матерів, додаткових пільг і переваг, юридичних гарантій їх трудових прав²²⁹.

²²⁹ Чанишева Г.І. Охорона материнства як трудово-правова категорія //Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. 2015. №13. Том 1. С. 126.

Однією із проблем, яка пов'язана з припиненням трудового договору з зазначеною категорією працівників, є відсутність термінологічних визначень. Так, при вирішенні питання про правомірність звільнення вагітних жінок, а також жінок, які мають дітей віком до трьох років, за ініціативою роботодавця у випадку ліквідації підприємства, насамперед слід встановити, що саме вважається ліквідацією підприємства.

Згідно із ч. 1 ст. 140 ЦК України юридична особа припиняється в результаті реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації. У разі реорганізації юридичних осіб майно, права та обов'язки переходять до правонаступників. Отже, цивільне законодавство визначає два способи припинення юридичної особи – реорганізація та ліквідація.

Натомість ст. 110 ЦК України, яка має назву «Ліквідація юридичної особи» не містить визначення поняття ліквідації, а лише визначає перелік активів, на підставі яких приймається рішення про її здійснення.

Відсутність законодавчого визначення поняття «ліквідація» викликає також труднощі при вирішенні трудових спорів, які пов'язані з припиненням трудового договору.

Словник української мови визначає ліквідацію як припинення діяльності (закладу, підприємства, установи тощо)²³⁰.

На думку Є.В. Краснова, ліквідація – це форма припинення юридичної особи, при якій не відбувається переходу прав і обов'язків підприємства, що ліквідується, до інших осіб, тобто правонаступників, а його права й обов'язки припиняються²³¹.

Вважаємо, що ліквідацію можна визначити як сукупність організаційно-правових заходів, спрямованих на припинення діяльності юридичної особи без

²³⁰ Словник української мови: в 11 т. / [ред. колег. І.К. Білодід (голова) та ін.]. К.: Наукова думка, 1970-1980. Т. 4: І – М / [ред. А.А. Бурячок, Г.М. Гнатюк, П.П. Доценко]. К.: Наукова думка, 1973. С. 513.

²³¹ Краснов Є.В. Особливості звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей // Правова держава . 2016. №23. Ст.102.

можливості передачі прав та обов'язків у порядку правонаступництва іншій юридичній особі.

А.О. Волосовець, вважає, що враховуючи трудові гарантії для вагітних жінок, а також жінок, які мають дітей віком до трьох років, зазначені в п. 3 ст. 36, ч. 3 ст. 184 КЗпП, а також те, що перетворення (без скорочення чисельності або штату працівників) є видом реорганізації, а не ліквідації, роботодавець при розірванні трудового договору з вагітними жінками, та жінками, що мають дітей віком до 3 років не може посилатися на п. 1 ст. 40 КЗпП²³².

Таким чином, застосування гарантій при припиненні трудового договору, передбачених ч. 3 ст. 184 КЗпП України можливе лише у випадку повної ліквідації підприємства, установи, організації, тобто припинення діяльності без правонаступництва. Це також означає, що вимоги щодо працевлаштування категорій працівників, передбачених цією статтею категорій працівників, не здійснюється у випадку ліквідації відокремлених підрозділів юридичної особи (філій, представництв).

Зі змісту ч. 3 ст. 184 КЗпП України не можна однозначно стверджувати чи поширюються встановлені гарантії лише на працівників, які працюють за основним місцем роботи, чи також на тих, які працюють за сумісництвом. Тобто, чи виникає у роботодавця обов'язок здійснення працевлаштування вагітних жінок і жінок, які мають дітей, при ліквідації підприємства у разі, якщо вони працюють за сумісництвом.

Враховуючи, що КЗпП України не містить норм, які б передбачали винятки з правил, визначених ч. 3 ст. 184 КЗпП України, можна зробити висновок, що роботодавець зобов'язаний виконати обов'язок по працевлаштуванню як відносно працівників, які працюють за основним місцем

²³² Волосовець А.О. Розірвання трудового договору з вагітними жінками, а також жінками, які мають дітей віком до 3 років при перетворенні юридичної особи //Молодіжний науковий вісник Української академії банківської справи Національного Банку України. Серія «Юридичні науки». 2012. №2 (3). С. 90.

роботи, так і працівників, які працюють за сумісництвом, незалежно від наявності у них іншого робочого місця.

Відповідно до п. 2 ст. 36 КЗпП України закінчення строку трудового договору є підставою припинення трудового договору, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення.

Частиною третьою ст. 184 КЗпП України передбачено, що обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Таким чином, при вирішенні питання про припинення строкового трудового договору на підставі п. 2 ст. 36 КЗпП України із зазначеною категорією працівників необхідним є дотримання встановленого порядку припинення строкового трудового договору. На роботодавця покладається обов'язок завчасно попередити працівника про припинення трудового договору. При цьому, звільнення проводиться з обов'язковим працевлаштуванням.

Відповідно до п. 9 постанови Пленуму ВСУ від 06.11.1992 №9 власник не вважається таким, що виконав обов'язок щодо працевлаштування жінок зазначених вище категорій, якщо працівниці не було надано на тому самому чи іншому підприємстві іншу роботу або запропоновано посаду, від якої вона відмовилася з поважних причин (наприклад, за станом здоров'я).

Однак, невиконання роботодавцем обов'язку щодо працевлаштування вагітних жінок і жінок, які мають дітей, саме по собі не означає незаконність припинення трудового договору із даною категорією працівників.

Верховний Суд України у постанові від 15.10.2013 зазначив, що невиконання підприємством (установою, організацією), яке провело звільнення, обов'язку по працевлаштуванню протягом трьох місяців є підставою для

покладення на нього відповідно до ч. 2 ст. 232 КЗпП України обов'язку надати на цьому або іншому підприємстві роботу, яку може виконувати працівниця, а не про поновлення на попередній роботі. Оскільки згідно зі ст. 235 зазначеного Кодексу підставою для поновлення працівника на роботі є його звільнення без законних підстав, то у разі невиконання власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом протягом трьох місяців обов'язку по працевлаштуванню звільненого працівника за п. 2 ст. 36 КЗпП України, зокрема вагітної жінки, за заявою такої особи може вирішуватися спір не про поновлення на роботі, а про виконання зобов'язання по працевлаштуванню²³³.

Також на практиці може мати місце свідоме ігнорування роботодавцем вимоги щодо здійснення працевлаштування вагітних жінок і жінок, які мають дітей, з метою уникнення виконання покладених обов'язків та по закінченні тримісячного строку розірвати трудовий договір.

Тому для забезпечення належного виконання роботодавцем працевлаштування у чинному законодавстві слід передбачити, що у разі, якщо роботодавцем протягом тримісячного строку не надано працівнику жодної пропозиції щодо працевлаштування або запропоновано роботу, від якої працівник відмовився з поважних причин (наприклад, за станом здоров'я), період працевлаштування продовжується на той самий строк.

Водночас, з дня закінчення строку трудового договору трудовим відносинам із зазначеною категорією працівників притаманні певні особливості, зокрема, на період працевлаштування за працівником зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору. При цьому, обчислення тримісячного строку розпочинається з дня закінчення строкового трудового договору, а не з дня його припинення.

²³³ Постанова Верховного Суду України від 15.10.2013 у справі №21-303а13 [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/34634281>.

Виходячи за наведеного, можна дійти висновку, що формулювання «з дня закінчення трудового договору» у ч. 3 ст. 184 КЗпП України дозволяє стверджувати, що, незважаючи на факт закінчення строкового трудового договору, роботодавець немає права звільнити працівника. На роботодавця покладається обов'язок попередження працівника, що після закінчення строкового трудового договору роботодавцем буде вжито заходів щодо здійснення працевлаштування такого працівника. Натомість виключно після працевлаштування працівника на тому самому або іншому підприємстві роботодавцем буде здійснено необхідні дії, спрямовані на оформлення припинення трудового договору, зокрема, оформлення та видача трудової книжки та проведення остаточного розрахунку з працівником.

Крім того, формулювання «На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору» у ч. 3 ст. 184 КЗпП України зумовлює розбіжності у розумінні даної норми. Проблемним є визначення чи тримісячний період працевлаштування, протягом якого зберігається середня заробітна плата, поширюється лише на працівників, які працюють на умовах строкового трудового договору чи також на працівників, з якими укладено трудовий договір на невизначений строк.

При буквальному тлумаченні положень ч. 3 ст. 184 КЗпП України можна дійти висновку, що тримісячний період працевлаштування та збереження заробітної плати поширюється саме на працівників, з якими укладено строковий трудовий договір.

Можна зробити висновок, що розірвання трудового договору з працівником, який працює на умовах трудового договору, укладеного на невизначений строк, неможливе аж до моменту здійснення працевлаштування, а строк протягом якого можливе таке працевлаштування законодавством не обмежується. Відповідно працівник може бути звільнений лише після виконання роботодавцем обов'язку щодо працевлаштування.

Мінсоцполітики України у листі від 15.04.2011 роз'яснило, що у разі якщо жінка відмовляється від працевлаштування за фахом без поважних причин, то вона може бути звільнена на підставі п. 2 ст. 36 КЗпП України, навіть якщо після закінчення строку трудового договору пройшов певний час. Вважати при цьому трудовий договір продовженим на невизначений строк, що виключало б застосування п. 2 ст. 36 КЗпП України, неможливо, оскільки після закінчення строку трудового договору мала місце вимога припинення трудового договору (ст. 39 КЗпП України)²³⁴.

Таким чином, продовження строку дії трудового договору, шляхом збереження заробітної плати на період працевлаштування, є лише механізмом реалізації встановлених законодавством гарантій, однак не є обставиною, що дозволяє продовжити трудовий договір на невизначений строк.

Варто відзначити, що застосування гарантій при припиненні трудового договору, передбачених ч. 3 ст. 184 КЗпП України, не обмежується винятково категоріями працівників, зазначеними у цій статті – вагітними жінками і жінками, які мають дітей віком до трьох років.

Відповідно до ст. 186¹ КЗпП України гарантії, встановлені ст. 184 цього Кодексу, поширюються також на батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів.

Законодавство Польщі встановлює особливий захист жінок у період вагітності. Крім заборони роботи вагітних жінок на особливо важких або шкідливих для здоров'я роботах, понаднормової роботи або роботи в нічний час, переміщення без їх згоди за межами постійного місця роботи, також передбачає спеціальний захист при розірванні трудового договору.

²³⁴ Щодо звільнення жінок, зазначених у частині третій ст. 184 КЗпП України, у зв'язку із закінченням строку трудового договору: лист Міністерства соціальної політики України від 15.04.2011 №3961/0/14-11/10 //Дебет-Кредит. 2011. №37. Ст. 12.

Згідно із ст. 177 ТК Польщі роботодавець не має права розірвати трудовий договір в період вагітності працівника, а також в період перебування працівника у відпустці по вагітності та пологах.

Зазначені положення означають, що роботодавець протягом строку дії договору повинен надати працівникам можливість виконувати роботу в межах їх кваліфікації та з урахуванням можливості виконання такої роботи в стані вагітності. Якщо зміна умов праці на поточному робочому місці, скорочення робочого часу або переведення працівника на іншу роботу пов'язане зі скороченням розміру заробітної плати, працівник має право на отримання компенсації (ст. 177 ТК Польщі).

Гарантіями від звільнення під час вагітності, також користуються:

- жінки, які працюють в рамках кооперативного трудового договору (тобто трудового договору між кооперативом та його членами, на основі спільної праці яких створено такий кооператив) (§2 ст. 77 ТК Польщі);

- жінки, які займають посади в порядку призначення;

Правовий статус жінок, які займають посади в порядку призначення встановлюється нормами спеціальних законів. Як правило, спеціальне законодавство не регулює питання, пов'язані з охороною праці жінок. В такому випадку застосуванню підлягають положення ст. 177 ТК Польщі (включаючи інші гарантії у сфері праці), оскільки ст. 5 цього Кодексу передбачено, що дія норм законодавства про працю поширюється на окремі категорії працівників у частині відносин, не врегульованих спеціальними законами.

- жінки, які працюють на виборних посадах.

В останньому випадку проблемним є той момент, що підставою припинення трудового договору (§2 ст. 73 ТК Польщі) є закінчення терміну дії мандата. Законодавство не передбачає будь-яких підстав для того, щоб припустити, що період вагітності або час перебування у відпустці по вагітності та пологах продовжує строк трудового договору. Таким чином, в рамках

трудових відносин жінок, які працюють на виборних посадах не виключається заборона припинення трудового договору з даною категорією працівників.

Відповідно до §1 ст. 185 ТК Польщі жінка, яка бажає скористатися гарантіями, передбаченими для вагітних жінок у сфері зайнятості, повинна подати роботодавцю медичну довідку, яка підтверджує її стан.

Медична довідка, яка підтверджує вагітність працівника не повинна відповідати будь-яким конкретним формальним вимогам, крім тих, що така довідка повинна бути видана та засвідчена медичним закладом²³⁵.

Строк дії гарантій від припинення трудового договору в період вагітності закінчується в день закінчення відпустки по вагітності і пологам, або в день закінчення відпустки по догляду за дитиною. У разі викидня захист припиняється після закінчення лікарняного, оскільки викидень офіційно розглядається як хвороба.

Законодавством Польщі передбачаються певні гарантії вагітним жінкам в залежності від виду трудового договору.

Зокрема, це стосується працівників, з якими укладено трудовий договір на певний строк, на час виконання певної роботи і протягом випробувального терміну, що перевищує один місяць.

Трудові договори, укладені на певний строк, на час виконання певної роботи і протягом випробувального терміну, що перевищує один місяць, як правило, не можуть бути розірвані після третього місяця вагітності та до народження дитини. Протягом періоду до народження дитини працівник користується захистом від звільнення. У день народження дитини такий трудовий договір може бути розірвано (§3 ст. 177 ТК Польщі).

Таким чином, жінка зберігає статус працівника до моменту народження дитини. У день народження вона втрачає цей статус, і, відповідно, позбавляється права на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами.

²³⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09.09.1977 I PRN 115/77 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna. 1978. №10. Poz. 177.

В такому випадку, відповідно до п. 4 ст. 30 Закону «Про грошові виплати з фонду соціального страхування на випадок хвороби і материнства», жінці гарантується право на одержання допомоги по вагітності та пологах за час, що дорівнює періоду відпустки по вагітності та пологах²³⁶. Однак, жінка не має права на одержання відпустки по догляду за дитиною, оскільки це право надається лише особам, які працюють на умовах трудового договору.

Якщо строк, на який укладено трудовий договір, закінчується до кінця третього місяця вагітності, працівник не має права на отримання захисту від припинення трудового договору в період вагітності.

Для розрахунку третього місяця вагітності застосовуються положення ст. 112 ЦК Польщі.

Зокрема, закінчення третього місяця вагітності відбувається після закінчення трьох календарних місяців, які включають в себе три 4-тижневі або три 28-денні періоди вагітності²³⁷.

Законодавство Польщі передбачає випадки, коли вагітна жінка позбавляється гарантій щодо припинення трудового договору. Таким випадками є:

1. наявність обставин, зазначених в ст. 52 ТК Польщі, коли припинення трудового договору відбувається внаслідок винних дій працівника;
2. в разі банкрутства або ліквідації роботодавця (§4 ст. 177 ТК Польщі);
3. у випадках укладення трудового договору на випробувальний термін, що не перевищує один місяць.

В наведених випадках роботодавець має право розірвати трудовий договір з вагітною жінкою з власної ініціативи без застосування наданих законом гарантій.

²³⁶ Ustawa z dnia 25.06.1999 o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa //Dziennik Ustaw. 1999. №60. Poz. 636.

²³⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05.12.2002 I PK 33/0 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Zbiór Urzędowy Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych. 2004. №12. Poz. 204.

У рішенні Верховного Суду Польщі від 03.02.1993 зазначається, що заборона припинення трудового договору в період вагітності працівника поширюється також на випадок припинення трудового договору з ініціативи працівника з попереднім повідомленням. Тобто, якщо працівниця на момент повідомлення роботодавця про намір припинення трудового договору не була вагітною, а в період дії терміну повідомлення завагітніла, трудовий договір не може бути припинено²³⁸. В даному випадку для скасування повідомлення про припинення трудового договору вирішальне значення має факт вагітності працівника на день звільнення, який підтверджено медичною довідкою.

Такий порядок припинення трудового договору з вагітними жінками аналогічно поширюється і на випадок, коли працівниця, була вагітною на момент подання пропозиції про припинення трудового договору за угодою сторін, і завагітніла після цієї дати. У цьому випадку трудовий договір також не може бути припинено.

Заборона припинення трудового договору з вагітною жінкою роботодавцем, в тому числі, під час відпустки по вагітності та пологах, не поширюється на випадок припинення трудового договору з підстав, зазначених у ст. 63 та ст. 66 ТК Польщі (у випадку смерті роботодавця або арешту працівників). Таким чином, відповідно до зазначених положень, якщо трудовий договір припиняється під час вагітності працівника, на роботодавця не покладається обов'язку щодо його продовження до закінчення періоду вагітності або відпустки по вагітності та пологах.

Також положення ст.ст. 41¹ст. 177 ТК Польщі щодо заборони припинення трудового договору з вагітними жінками не поширюються на випадок ліквідації або банкрутства роботодавця.

У рішенні від 29.03.2001 Верховний Суд Польщі також вказав, що працівник, який спочатку не заперечував проти припинення дії трудового

²³⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 03.02.1993, I PZP 72/92 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy. 1994. №21. Poz. 104.

договору, може вимагати поновлення на роботі, якщо після припинення трудового договору виявилось, що вагітність настала в період трудових відносин, в тому числі, в період повідомлення про припинення трудового договору, але такі обставини не були відомі працівнику до моменту припинення трудового договору²³⁹.

В іншому рішенні від 19.03.2002 Верховний Суд Польщі вказав на наслідки припинення трудового договору за угодою сторін у випадку, коли факт вагітності не був відомий на час припинення трудового договору за даною підставою. Суд звернув увагу, що якщо роботодавець не бажає поновлювати на попередній роботі працівника, з яким було припинено трудовий договір за угодою сторін, він повинен довести до суду, що працівнику на момент надання згоди на припинення трудового договору було відомо про вагітність. Такі обставини суд може підтвердити, змусивши жінку вказати лікарів (медичний заклад), які надавали їй медичні послуги в період вагітності. Після цього суд звертається до вказаних осіб (медичного закладу) з проханням надати медичні записи пацієнта. Якщо судом буде встановлено, на момент надання згоди на припинення трудового договору за угодою сторін, працівниця знала, що вона очікувала дитину, її згода на припинення трудового договору вважається дійсною, а підстави для поновлення на попередній роботі відсутні²⁴⁰.

Слід зазначити, що хоча у законодавстві Польщі порядок припинення трудового договору з вагітними жінками і жінками, які мають дітей є більш законодавчо врегульованим, однак КЗпП України все ж передбачає вищий ступінь гарантованості трудових прав даної категорії працівників. Це проявляється, насамперед, у тому, що законодавство України передбачає єдиний виняток з правила про заборону звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей – ліквідація підприємства та забороняє проведення звільнення

²³⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29.03.2001, I PKN 330/00 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. 2003. №1. Poz. 11.

²⁴⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.03.2002, I PKN 156/01 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy. 2004. №5. Poz. 78

навіть у випадку винних дій працівника. При чому гарантії передбачені КЗпП України поширюються однаковою мірою на всіх працівників незалежно від виду трудового договору.

Таким чином, у трудовому законодавстві Польщі (ст. 177 ТК 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.

При дослідженні проекту ТК України, варто зауважити про усунення законодавцем суттєвих недоліків, які були наявні в КЗпП України. Так, наприклад, ст. 109 встановлена заборона на звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, крім випадків ліквідації юридичної особи-роботодавця без правонаступництва, припинення фізичною особою функцій роботодавця.

Передбачено заборону звільнення одиноких матерів, які мають дітей віком до п'ятнадцяти років, крім випадків, коли відбувається ліквідація юридичної особи без правонаступництва (або фізична особа припиняє функцію роботодавця), а також на підставі невиконання чи неналежного виконання ними своїх трудових обов'язків.

Також встановлена вихідна допомога у підвищеному розмірі (не менше тримісячної середньої заробітної плати), у випадках їх звільнення у разі ліквідації юридичної особи (припинення фізичною особою функцій роботодавця), а також у зв'язку з закінченням строку трудового договору.

Позитивним моментом є також включення до ст. 109 проекту ТК України формулювання «ліквідація юридичної особи без правонаступництва». Це дозволить конкретизувати випадки, які є винятками з правила про заборону

звільнення вагітних жінок та усунути неоднозначне застосування положень даної статті.

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 доцільно доповнити ст. 109 проекту ТК України окремою частиною, в якій закріпити норми, що містяться у частині третій ст. 184 КЗпП України.

3.2. Припинення трудового договору з неповнолітніми працівниками

Чинним законодавством України визначено вік, починаючи з якого допускається прийняття особи на роботу. Відповідно до ч. 1 ст. 188 КЗпП України не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років.

Винятки з цієї норми закріплені у ч. 2 та ч. 3 вказаної статті, які передбачають можливість прийняття на роботу осіб, які досягли п'ятнадцяти років та для підготовки молоді до продуктивної праці прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку, проте, такі випадки допустимі лише за згодою одного із батьків або осіб, які їх замінюють.

О.С. Реус надає визначення поняття «неповнолітня працююча молодь», якою у широкому розумінні пропонує вважати особливу соціально-демографічну групу населення України, яка відрізняється від інших груп за віком, публічно-правовим становищем, наявністю додаткових трудових пільг і

гарантій, які надаються державою в процесі здійснення ними трудової діяльності з урахуванням віку, статі, стану здоров'я та умов праці²⁴¹.

Статтею 187 КЗпП України визначено, що неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України.

Таким чином, хоча трудове законодавство і встановлює рівний обсяг прав та можливостей як для повнолітніх працівників, так і для працівників, які не досягли 18-річного віку, але одночасно останній категорії працівників надано додаткові гарантії в галузі охорони праці, робочого часу, часу відпочинку та інших умов праці.

Припинення трудового договору з неповнолітніми може здійснюватися: 1) з ініціативи такого працівника; 2) з ініціативи роботодавця; 3) на вимогу третіх осіб, які не є стороною трудового договору (ст. 199 КЗпП України).

При цьому, встановлений порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, маючи на меті додатковий захист прав неповнолітніх, передбачає ряд обмежень. Відповідно до ст. 198 КЗпП України звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей. Звільнення з підстав, зазначених в п.п. 1, 2 і 6 ст. 40 цього Кодексу, проводиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.

Такими підставами є:

1) зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи,

²⁴¹ Реус О.С. Особливості припинення трудових правовідносин з неповнолітніми //Право України. 2001. №8. С. 79.

організації, скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40 КЗпП України);

2) виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці (п. 2 ст. 40 КЗпП України);

3) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (п. 6 ст. 40 КЗпП України).

На підставі вищевикладеного, можна зробити висновок, що законодавець обмежив можливості роботодавця щодо розірвання трудового договору з неповнолітніми: 1) визначивши спеціальну процедуру шляхом покладення необхідності погодження звільнення з районною (міською) службою у справах дітей; 2) закріпивши обмежений перелік підстав за якими допускається звільнення у виняткових випадках; 3) поклавши на роботодавця обов'язок працевлаштування зазначеної категорії працівників.

О.С. Реус у своїй дисертаційній роботі пропонує обмежити право роботодавця припиняти трудові відносини з неповнолітніми за п. 2 ст. 40 КЗпП з мотивів недостатньої кваліфікації працівника. Це, на думку вченого, дає змогу роботодавцю зловживати наданим йому правом звільняти таких осіб, бо в них в силу їх віку відсутні необхідні навички та знання, що виключає можливість виконання обов'язків за конкретною посадою чи роботою. Але у зв'язку з тим, що необхідні навички виконання певної роботи набуваються протягом певного часу, не можна вважати невідповідними виконуваній роботі або заміщуваній посаді молодих працівників або спеціалістів, які в наслідок недостатнього професійного досвіду неналежним чином виконують свою роботу.

Відсутність диплома про спеціальну або вищу освіту також не може бути підставою для звільнення працівника, крім випадків, коли для заміщення даної посади (наприклад, лікаря, судді, викладача) закон вимагає наявності

відповідної освіти. І навпаки, наявності у працівника спеціальної освіти не може бути безспірним доказом його відповідності певній роботі. Виходить, що в тих випадках, коли до заміщення певної посади або виконання певної роботи можуть бути допущені лише особи, які мають спеціальні дипломи чи свідоцтва, відсутність у працівників цих документів – безспірна підстава для звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП. Однак наявність цих документів – це не безспірний доказ придатності працівника до даної роботи.²⁴²

КЗпП України не розкриває та не конкретизує, які саме випадки, що дають право роботодавцю розірвати трудовий договір з неповнолітнім працівником з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 ст. 40 цього Кодексу, слід вважати винятковими. Відсутність легального визначення дефініції «виняткові випадки» в контексті даної норми створює можливості для посилення роботодавця на такі випадки без надання будь-якого обґрунтування їх винятковості, а тому можуть мати місце зловживання з боку роботодавця при розірванні трудового договору з неповнолітніми працівниками.

В.В. Жернаков відзначає, що через недостатній життєвий та правовий досвід неповнолітні не завжди можуть правильно оцінити умови своєї праці, визначити чинники, що негативно впливають на їх здоров'я. Тому зацікавлені треті особи мають право втручатися у трудові правовідносини неповнолітнього, навіть шляхом звернення до роботодавця про їх припинення²⁴³.

До суб'єктів, яким надано право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітніми відносяться: 1) батьки; 2) усиновителі або піклувальники; 3) державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю.

КЗпП України передбачає два випадки, коли допускається розірвання трудового договору з неповнолітнім на вимогу вказаних осіб – коли

²⁴² Реус О.С. Правове регулювання трудової діяльності неповнолітніх в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 /Східноукраїнський національний ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2003. С. 87.

²⁴³ Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] /В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. Х.: Право, 2012. С. 249-250.

продовження трудових відносин загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси (ст. 199 КЗпП України).

Ну думку С.В. Черноп'ятова, даний випадок звільнення неповнолітніх можна віднести до запобіжних заходів. Мета цього заходу очевидна: припинити і запобігти в подальшому порушенню законних інтересів неповнолітньої особи. В умовах, коли продовження чинності трудового договору загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси, досягнути названої мети іншими заходами неможливо²⁴⁴.

Хоча ст. 199 КЗпП України закріплює важливу гарантію захисту трудових прав неповнолітніх, однак порядок визначений цією статтею містить певні недоліки. Так, батьки, усиновителі або піклувальники не завжди, в силу відсутності певних фахових знань, можуть об'єктивно встановити існування загрози здоров'ю неповнолітнього або порушення його законних інтересів. Тому доцільно передбачити обов'язок залучення медичного працівника для надання висновку щодо існування загрози здоров'ю неповнолітнього, а у разі порушення інтересів – фахівців служби у справах дітей.

Також законодавством не визначається форма вимоги батьків, усиновителів, піклувальників про розірвання трудового договору, а також порядок направлення її роботодавцю та строки в межах яких роботодавець зобов'язаний припинити трудові відносини з неповнолітнім працівником.

Слід визначити обов'язковість додержання письмової форми вимоги батьків, усиновителів, піклувальників, а також державних органів та службових осіб, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю. Варто передбачити, що така вимога вручається роботодавцю – фізичній особі або керівнику роботодавця – юридичної особи безпосередньо або надсилається рекомендованим листом з описом вкладення та повідомленням про вручення поштового відправлення на його адресу. Роботодавець після

²⁴⁴ Черноп'ятов С.В. Правова природа розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб //Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2012. №2 . С. 316.

отримання повідомлення зобов'язаний невідкладно вжити заходів, спрямованих на припинення трудового договору з неповнолітнім, та про результати у письмовій формі повідомити осіб, які направили вимогу про розірвання трудового договору.

Потребує також закріплення обов'язок осіб, які наділені таким правом вимоги, зазначати перелік обставин, існування яких, на їх думку, завдає шкоди здоров'ю та/або законним інтересам, та обґрунтування того, яким чином порушуються права неповнолітнього працівника.

Відповідно до п. 3 ст. 65 Конституції Польщі і §2 ст. 190 ТК Польщі, як правило, існує заборона прийому на роботу осіб, які не досягли 16-річного віку. У виняткових ситуаціях, які прямо визначені законом, допускаються винятки.

Згідно із ст. 206 ТК Польщі положення ст. 190-205 цього Кодексу, які регулюють зайнятість молодих людей, застосовуються до неповнолітніх, які працюють за договором професійної підготовки з роботодавцями, які є майстрами.

Прийняття на роботу неповнолітніх, які не закінчили середню або неповну середню школу заборонене. Проте з такого правила законодавством передбачено певні винятки.

Відповідно до §1 ст. 304 ТК Польщі використання дитячої праці можуть здійснювати лише юридичні особи, які беруть участь в будь-якому з таких видів діяльності: культурна, художня, спорт, реклама. Укладення трудового договору з неповнолітнім можливе за наявності попередньої згоди законного представника або опікуна цієї дитини, а також дозволу компетентного інспектора праці.

ТК Польщі у ст. 196 визначає лише чотири випадки, у яких допускається припинення договору з неповнолітнім. Це можливо в разі:

- невиконання обов'язків неповнолітнім, які покладені на нього трудовим договором;
- банкрутство або ліквідація роботодавця,

- реорганізація робочого місця, що унеможлиблює продовження роботи;
- непридатність неповнолітнього для роботи, яка підтверджена медичним висновком.

У випадку невиконання обов'язків неповнолітнім, які покладені на нього трудовим договором роботодавець може прийняти рішення про припинення трудового договору з попереднім повідомленням. Рішенню роботодавця про припинення трудового договору повинні передувати відповідні заходи виховного характеру (розмова з неповнолітнім або його опікунів, піклувальників або письмового повідомлення про можливість застосування штрафу у порядку, визначеному ст. 108-113 ТК Польщі). Лише у тому разі, якщо такі заходи виявились неефективними, роботодавець може прийняти рішення про припинення трудового договору.

Припинення трудового договору у випадку ліквідації чи банкрутства роботодавця здійснюється шляхом попереднього повідомлення у якому зазначається причина, що зумовила вжиття таких заходів. При цьому роботодавець не зобов'язаний надавати будь-яких документів на підтвердження факту ліквідації або банкрутства, достатньо лише повідомлення про припинення трудового договору²⁴⁵.

Реорганізація робочого місця як причина припинення трудового договору може мати місце за умови, що таке перетворення унеможливить подальшу професійну підготовку неповнолітнього. Наприклад, звільнення вважається виправданим, якщо реорганізація призведе до повної зміни сфери діяльності підприємства.

Відповідно до §2 ст. 201 ТК Польщі, якщо лікар встановить, що виконання роботи загрожує здоров'ю неповнолітнього, роботодавець зобов'язаний перевести його на інше робоче місце, а у випадку неможливості – негайно розірвати трудовий договір. При цьому неповнолітньому в такій

²⁴⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18.01.1989 I PRN 62/88 //Orzecznictwo Sądów Polskich. 1990. №4. Poz. 204.

ситуації повинна бути виплачена компенсація в розмірі винагороди за період повідомлення.

Таким чином, за наявності однієї з чотирьох зазначених причин, роботодавець має право розірвати трудовий договір з обов'язковим повідомленням установи, яка направила неповнолітнього на професійну підготовку.

Важливо відзначити, що припинення трудового договору в даному випадку здійснюється у порядку, визначеному положеннями розділу II глави II ТК Польщі.

Це означає, що повідомлення про припинення трудового договору повинно:

- бути зроблене в письмовій формі;
- містити вказівку на причину, що виправдовує припинення;
- містити зазначення періоду повідомлення, передбаченого ст. 36 ТК Польщі;
- включати в себе роз'яснення права на звернення до суду протягом семи днів з моменту вручення повідомлення.

Компетентний інспектор праці видає дозвіл, передбачений в §1, на вимогу суб'єкта, зазначеного в цьому положенні.

ТК Польщі у §3 ст. 304⁵ передбачає випадки, коли компетентний інспектор праці може відмовити у видачі дозволу на роботу. Така відмова може мати місце, якщо:

- 1) виконання робіт створює загрозу для життя, здоров'я, психічного і фізичного розвитку дитини;
- 2) наявна загроза перешкоджання у одержанні обов'язкової освіти дитиною.

Згідно із §6 зазначеної статті компетентний інспектор праці на прохання законного представника або опікуна дитини повинні відкликати наданий дозвіл.

Відкликання дозволу з ініціативи компетентного інспектора праці, можливе також у разі, якщо він вважає, що умови праці дитини не відповідають умовам, зазначеним у наданому дозволі.

Таким чином, ТК Польщі передбачає більш складну процедуру працевлаштування неповнолітніх. Це має на меті виявлення можливих порушень прав та законних інтересів неповнолітніх ще до моменту виникнення трудових відносин та уникнення у майбутньому витрати часу на здійснення ряду дій, спрямованих на їх припинення.

В Україні такий механізм, порівняно із законодавством Польщі, передбачений частково. Це стосується обов'язку, закріпленого у ст. 191 КЗпП України, щодо прийняття на роботу усіх осіб молодше вісімнадцяти років лише після попереднього медичного огляду.

Проте передбачено отримання погодження на працевлаштування передбачено ч. 2 ст. 188 КЗпП України для осіб, які досягли п'ятнадцяти років та які, як виняток, можуть прийматись на роботу. Така згода надається одним із батьків або особою, що їх замінює.

У окремих зарубіжних країнах до кола осіб, які наділені правом вимагати розірвання трудового договору з неповнолітніми віднесені батьки, усиновителі, опікуни та піклувальники. До досягнення повноліття повноваження батьків (усиновителів, опікунів, піклувальників) певною мірою обмежують трудову правосуб'єктність молодих людей: вони повинні санкціонувати їх працевлаштування, а в ряді випадків можуть вимагати розірвання їх трудових договорів. Доцільність цих норм обґрунтовується необхідністю захисту інтересів підлітків, у тому числі охороною їх праці, що покладається на найближчих і зацікавлених людей²⁴⁶.

Законодавство Польщі не передбачає право батьків, усиновителів, опікунів та піклувальників самотійно звертатись до роботодавця з вимогою

²⁴⁶ Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов /И. Я. Киселев. М.: Дело, 1999. С. 95.

про припинення трудового договору з неповнолітнім. Таке право може бути реалізоване винятково через компетентного інспектора праці, який надав дозвіл на укладення трудового договору з неповнолітнім.

Даний підхід є цілком виправданим, оскільки дозволяє встановити доцільність припинення трудового договору з неповнолітнім на фаховому рівні, а не лише на підставі певних оціночних суджень осіб, які не є спеціалістами з питань, що підлягають вирішенню. Це дозволяє об'єктивно оцінити та підтвердити існування певних загроз правам та інтересам неповнолітнього або ж їх спростувати та уникнути безпідставного припинення трудового договору.

Проект ТК України у ст. 101 закріплює право вимоги третіх осіб щодо розірвання трудового договору з неповнолітнім, якщо його продовження загрожує його здоров'ю або не відповідає його інтересам.

До числа осіб, які можуть ініціювати розірвання трудового договору з неповнолітнім віднесені: батьки неповнолітнього працівника або особи, які їх замінюють, а також відповідні державні органи чи органи місцевого самоврядування.

Варто звернути увагу, що у ст. 101 проекту ТК України, порівняно із чинним КЗпП України, не конкретизується, які саме органи можуть вимагати розірвання трудового договору. До їх числа віднесені, як органи державної влади, так і органи місцевого самоврядування.

Позитивним моментом є також закріплення обов'язку роботодавця звільнити неповнолітнього працівника з роботи на обґрунтовану (тобто підтверджену відповідними відомостями та доказами тих обставин, що продовжена чинність трудового договору загрожує здоров'ю неповнолітнього чи порушує його законні інтереси) вимогу зазначених вище осіб.

Проте у проекті ТК України не визначено, якими саме доказами повинна обґрунтовуватись така вимога, а також не визначається того, хто уповноважений здійснювати оцінку таких доказів.

Доцільно доповнити ст. 199 КЗпП 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 інтересів – фахівців служби у справах дітей.

У проекті ТК України слід внести зміни та доповнення до ст. 101 шляхом викладення її у наступній редакції:

«Стаття 101. Порядок припинення трудового договору з неповнолітнім працівником у випадку звернення його батьків або осіб, які їх замінюють, чи відповідних органів

1. Батьки неповнолітнього працівника або особи, які їх замінюють, а також відповідні органи державної влади чи органи місцевого самоврядування мають право звернутись до районної (міської) служби у справах дітей з заявою, у якій зазначається про необхідність припинення трудового договору з неповнолітнім працівником, у випадку якщо продовження трудових відносин загрожує його здоров'ю або суперечить його інтересам.

2. У заяві, зазначеній в ч. 1 цієї статті, батьки неповнолітнього працівника або особи, які їх замінюють, а також відповідні органи державної влади чи органи місцевого самоврядування зобов'язані зазначити, наявність яких саме обставини створює загрозу здоров'ю неповнолітнього або суперечить його інтересам.

3. Посадові особи районної (міської) служби у справах дітей зобов'язані перевірити факти щодо обставин, які суперечать інтересам неповнолітнього, викладені в заяві, а у разі наявності загрози здоров'ю неповнолітнього – з обов'язковим залученням медичного працівника для надання висновку щодо існування такої загрози.

4. У разі, якщо за результатами перевірки районної (міської) служби у справах дітей умов праці неповнолітнього будуть підтверджені обставини,

викладені в заяві, зазначеній в ч. 1 цієї статті, районна (міська) служби у справах дітей направляє роботодавцю обґрунтовану вимогу щодо припинення трудового договору з неповнолітнім.

5. Роботодавець зобов'язаний невідкладно після отримання вимоги припинити трудовий договір з неповнолітнім. Про виконання вимоги про припинення трудового договору роботодавець не пізніше наступного дня повідомляє районну (міську) службу у справах дітей».

Вважаємо, що, у врахуванням положень §6 ст. 304⁵ ТК Польщі, доцільно наділити правом ініціювання припинення трудового договору винятково районні (міські) служби у справах дітей, що дозволить в більшій мірі захистити неповнолітніх працівників від необґрунтованих вимог з боку третіх осіб щодо припинення трудового договору.

3.3. Припинення трудового договору з керівниками юридичних осіб

Складність правового регулювання припинення трудового договору з керівниками юридичних осіб значною мірою полягає в тому, що такі відносини хоч і регулюються переважно нормами трудового законодавства, проте значний вплив здійснюють також норми господарського (корпоративного) та цивільного законодавства, що, в свою чергу, створює певні труднощі щодо припинення трудового договору з керівниками юридичних осіб.

Особливість правового статусу керівника юридичної особи полягає у його визначені, встановлені та регламентації різними галузями законодавства, норми яких досить часто є суперечливими та неузгодженими між собою.

Суттєвою відмінністю правового статусу керівника підприємства від інших працівників є подвійне положення такого суб'єкта трудових відносин. Його правовий статус є значно складнішим, що викликано насамперед тим, що керівник виступає, з одного боку, виконавчим органом юридичної особи, а тому його діяльність підпадає переважно під сферу регулювання цивільного та господарського (корпоративного) законодавства, а з іншого – керівник, як

найманий працівник, сам перебуває у трудових відносинах з юридичною особою, і ці відносини встановлюються та регулюються нормами трудового законодавства.

Така «подвійність» правового статусу керівника юридичної особи викликає на практиці низку проблем при визначені норм права, які необхідно застосовувати для регулювання припинення трудового договору з керівником юридичної особи.

Визначаючи склад працівників, з якими може бути припинений трудовий договір на підставі п. 1 ст. 41 КЗпП України Вищий спеціалізований суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ в ухвалі від 23.03.2011 р. зазначає, якщо керівник підприємства, установи, організації це завжди керівник юридичної особи, то керівник філії, представництва, відділення, іншого відокремленого підрозділу може очолювати підрозділ, який не має юридичного статусу, але за обсягом повноважень він (керівник) виконує організаційно-розпорядчі функції, несе відповідальність за роботу структурного підрозділу.

При вирішенні питання, чи відноситься керівник до осіб, трудовий договір з яким може бути розірваний на підставі п. 1 ст. 41 КЗпП України, слід також враховувати як майнову, так і територіальну відокремленість структурного підрозділу, який він очолює, а також брати до уваги, що за загальними положеннями про організаційну структуру підприємства, які визначені у статті 64 ГК України, підприємство має право створювати філії, представництва, відділення та інші відокремлені підрозділи, погоджуючи питання про розміщення таких підрозділів підприємства з відповідними органами місцевого самоврядування в установленому законодавством порядку. Такі відокремлені підрозділи не мають статусу юридичної особи і діють на основі положення про них, затвердженого підприємством.

Отже, особи, які очолюють такі підрозділи, мають статус керівника відокремленого підрозділу, який виконує організаційно-розпорядчі функції²⁴⁷.

На думку А.О. Мішенкова, фактичною підставою для розірвання трудового договору з керівником є порушення трудових обов'язків працівником: здійснення ним певної дії або бездіяльності, що порушує трудові обов'язки, передбачені його трудовим договором, статутом, посадовими інструкціями, внутрішніми положеннями юридичної особи тощо. Крім того, в спеціальних нормативно-правових актах можуть бути визначені окремі трудові обов'язки для керівника. Важливою умовою є письмове закріплення трудових обов'язків, яке пізніше слугуватиме доказом при вирішенні трудових спорів у судовому порядку²⁴⁸.

Відповідно при припиненні трудового договору на підставі п. 1 ст. 41 КЗпП України, слід встановити коло посадових обов'язків керівника, чи мало місце порушення таких обов'язків, а також у чому конкретно полягало таке порушення.

На думку Е.І. Анцут право на визначення ступеню тяжкості правопорушення керівника в кожному конкретному випадку належить до компетенції осіб, що наділені правом призначення та звільнення даної категорії працівників. Перш за все, потрібно передбачити, яку шкоду завдало (могло завдати) таке порушення. Найбільш ґрунтовним аргументом для суду в даному випадку буде доведення причинно-наслідкового зв'язку між вчиненим одноразовим порушенням трудових обов'язків і шкідливими наслідками, які спричинило або могло спричинити це порушення²⁴⁹.

С. М. Козин зазначає, що при припиненні трудового договору за п. 1 ст. 41 КЗпП України враховуються характер дій або бездіяльності працівника,

²⁴⁷ Ухвала Вищого спеціалізованого суду з розгляду цивільних і кримінальних справ від 23.03.2011 у справі 6-3105ск11 [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/14698299>.

²⁴⁸ Мішенков А.О. Додаткові підстави розірвання трудового договору з деякими категоріями працівників //Юридичний журнал: аналітичні матеріали, коментарі, судова практика /МОН України; НПУ ім. Драгоманова; Ін-т політології та ін. Київ, 2009. №5 (83). С. 51.

²⁴⁹ Анцут Е.І. Звільнення керівника за одноразове грубе порушення трудових обов'язків //Праця і закон. 2013. №3 (159). С. 34.

вчинення порушення умисно або з необережності та суттєвість наслідків порушення: негативні наслідки, які настали, або такі, що ймовірно могли настати із завданням роботодавцю значної матеріальної або моральної шкоди, зокрема невиконання вимог податкового, трудового, господарського законодавства. Усе це встановлює власник або уповноважений ним орган. Для звільнення з цих мотивів порушення можуть бути не систематичними – достатньо лише одного з них²⁵⁰.

Аналізуючи норми проекту ТК України, варто відмітити про наявність аналогічної п. 1 ст. 41 КЗпП України норми, яка міститься у п.1 ч. 2 ст. 92.

Іншою додатковою підставою розірвання трудового договору за ініціативою власника згідно з ч. 5 ст. 41 КЗпП України є припинення повноважень посадових осіб.

Зазначена підстава була встановлена на підставі Закону України «Про внесення змін в деякі законодавчі акти України щодо захисту прав інвесторів» від 14.05.2014²⁵¹ та є порівняно новою у законодавстві про працю України.

Незважаючи на широку досліджуваність даного питання багатьма науковцями, питання припинення трудового договору за цією підставою залишається недостатньо врегульованим. У зв'язку з відсутністю у чинному трудовому законодавстві визначення поняття «посадова особа» виникає необхідність встановлення працівників, які охоплюються таким поняттям.

Державна інспекції України з питань праці у роз'ясненні від 24.07.2014 вказала, що перелік посадових осіб, з якими може бути припинений трудовий договір на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України та обмеження щодо застосування звільнення працівника на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України залежно від виду трудового договору (строковий чи безстроковий), законодавством ще не передбачено.

²⁵⁰ Козин С. М. До питання про звільнення за одноразове грубе порушення трудових обов'язків // Держава і право. Юридичні і політичні науки. 2014. Вип. 64. С. 269.

²⁵¹ Про внесення змін в деякі законодавчі акти України щодо захисту прав інвесторів: Закон України від 13.05.2014 №1255-VII // Відомості Верховної Ради України. 2014. №27. Ст. 912.

З метою цієї прогалини Держпраці зазначила, що до категорії «посадових осіб» у розумінні п. 5 ст. 41 КЗпП України можна віднести, зокрема, категорію працівників, визначених як «посадові особи» в ст. 2 Закону України «Про державну службу», в статті 2 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», та як «службові особи» у примітці до статті 364 Кримінального кодексу України²⁵².

Проте з такими висновками, викладеними Державною інспекцією України з питань праці, погодитись не можна.

Так, В. Забудський, вважає, що застосування поняття «посадової особи» в широкому розумінні не було метою законодавця при прийнятті Закону, і колізія зрештою має бути вирішена на користь вузького трактування (у значенні ч. 2 ст. 89 ГК України).²⁵³

На думку Є.В. Краснова, дану додаткову підставу припинення трудового договору доцільно застосовувати саме до керівників господарських товариств, оскільки керівник, крім того, що являється найманим працівником, одночасно виступає виконавчим органом господарського товариства, та є єдиною категорією працівників, які призначаються та, відповідно оформлюють трудові відносини з товариством, на підставі рішення учасників. З рештою ж, працівників трудовий договір укладає саме керівник та видає наказ про їх прийняття на роботу, тому звільнені вони можуть бути на підставі рішення органу, який прийняв їх на роботу в порядку та з урахуванням гарантій, які передбачені законодавством про працю.

²⁵² Категорія «посадові особи» у трудовому законодавстві: роз'яснення Державної інспекції України з питань праці від 24.07.2014 //Кадровик України. 2014. №9. Ст. 9.

²⁵³ Забудський В. Припинення повноважень посадових осіб та посилення їх відповідальності за шкоду, завдану підприємству //Кадровик України. 2014. №7. С. 45.

Крім того, на думку вченого, коло суб'єктів трудових правовідносин, до яких може застосовувати додаткова підстава звільнення, яка передбачена п. 5 ст. 41 КЗпП України, слід обмежити виключно керівниками²⁵⁴.

На підтримку наведених позицій вчених, варто також звернути увагу на мету з якою було прийнято Закон України «Про внесення змін в деякі законодавчі акти України щодо захисту прав інвесторів» від 14.05.2014 р.

У пояснювальній записці до законопроекту зазначалось:

«Нова редакція частини 3 статті 99 Цивільного кодексу України передбачає усунення нечіткості і розбіжностей у тлумаченні стосовно можливості негайного припинення або тимчасового призупинення повноважень виконавчого органу товариства, а також узгодження з Законом «Про акціонерні товариства» (зокрема із п. 10 ч. 2 ст. 52, ч. ч. 2, 3 ст. 61).

Одним з головних правових бар'єрів на шляху розвитку практики притягнення посадових осіб до майнової відповідальності є розповсюдження на регулювання відносин між посадовими особами та товариством норм КЗпП України.

Також пропонується передбачити таку підставу для звільнення, як припинення повноважень посадових осіб (ст. 41 КЗпП), забезпечивши можливість розірвання трудового договору без наведення підстав при припиненні повноважень посадових осіб»²⁵⁵.

Проаналізувавши мету, яку ставив законодавець при прийнятті даного Закону, очевидним є, що підстава припинення трудового договору, визначена п. 5 ст. 41 КЗпП України, спрямована саме на керівників господарських товариств.

²⁵⁴ Краснов Є.В. Проблемні питання визначення поняття «посадові особи» для цілей застосування пункту п'ятого частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України як підстави припинення трудового договору //Правові та інституційні механізми забезпечення сталого розвитку України: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (15-16 травня 2015 р., м. Одеса): у 2 т. Т. 1 /відп. ред. М.В. Афанасьєва. Одеса: Юридична література, 2015. С. 553-554.

²⁵⁵ Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13.05.2014 №1255-VII [Електронний ресурс] Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=50443.

Крім того, назва Закону містить словосполучення «захист прав інвесторів». Відповідно до ст. 1 Закону України «Про інвестиційну діяльність» інвестиціями є всі види майнових та інтелектуальних цінностей, що вкладаються в об'єкти підприємницької та інших видів діяльності, в результаті якої створюється прибуток (доход) та/або досягається соціальний та екологічний ефект²⁵⁶.

Досить важко уявити вкладення інвесторами власних, позичкових і залучених майнових та інтелектуальних цінностей в органи державної влади та органи місцевого самоврядування як в об'єкти інвестування з метою одержання в майбутньому прибутку.

Саме це дозволяє говорити про вузьку сферу застосування Закону України «Про внесення змін в деякі законодавчі акти України щодо захисту прав інвесторів» від 14.05.2014 обмежуючи її господарськими товариствами, діяльність яких спрямована на одержання прибутку. Відповідно аналогічною є сфера застосування п. 5 ст. 41 КЗпП України при припиненні трудового договору з посадовими особами.

Таким чином, слід у п. 5 ст. 41 КЗпП України визначити вичерпний перелік осіб, з якими може припинятись трудовий договір за даною підставою.

Слід відзначити, що проект ТК України не передбачає аналогічної п. 5 ст. 41 КЗпП України припинення трудового договору. Безумовно, дана підстава викликає багато питань в практичному застосуванні, проте дозволяє наблизити національне законодавство до законодавства європейських країн та, за аналогією законодавства Польщі, поставити в залежність зайнятість керівника юридичної особи як найманого працівника від факту призначення на посаду. Відповідно факт звільнення керівника як члена виконавчого органу юридичної особи є підставою для припинення з ним трудового договору.

²⁵⁶ Про інвестиційну діяльність: Закон України від 18.09.1991 №1560-XII //Відомості Верховної Ради України. 1991. №47. Ст. 646.

Аналогічні положення слід також включити до проекту ТК України, оскільки це дозволяє узгодити норми цивільного, господарського (корпоративного) та трудового права в частині моменту одночасного припинення корпоративних та трудових відносин з керівником підприємства.

Ще однією додатковою підставою для звільнення керівника юридичної особи, визначеною у ст. 45 КЗпП України є вимога виборного органу профспілкової організації (профспілкового представника) до власника або уповноваженого ним органу розірвати трудовий договір з керівником підприємства, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності».

На думку М.І. Саєнко, окрім вищезазначених підстав пред'явлення органом профспілкової організації підприємства, установи, організації, профспілки, створеної працівниками одного підприємства, установи, організації, вимоги про розірвання трудового договору з керівником є ухилення від участі в переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, невиконання зобов'язань за колективним договором, інші порушення законодавства про колективні договори.

Крім того, розірвання трудового договору з керівником передбачає повне припинення з ним трудових відносин. У такому випадку неможливий варіант його переведення на іншу посаду цієї ж юридичної особи. Однак, це не виключає можливості прийняття на роботу після звільнення зазначеної особи, на будь-яку іншу посаду, окрім керівника²⁵⁷.

Положення ст. 45 КЗпП України і п. 9 ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їхні права та гарантії діяльності»²⁵⁸ не передбачають можливості пред'явлення такої вимоги стосовно будь-яких інших керівних працівників, крім керівника підприємства. Зокрема, не може бути розірвано

²⁵⁷ Саєнко М.І. Особливості звільнення керівника // Праця і закон. 2013. №10 (166). С. 172.

²⁵⁸ Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 №1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. 1999. №45. Ст. 397.

трудовий договір на вимогу профспілки із заступниками керівника підприємства, з керівниками структурних підрозділів, у т. ч. філій, представництв.

Якщо на підприємстві профспілка не створена і колективний договір укладено представниками, обраними загальними зборами членів трудового колективу, то ні вони, ні трудовий колектив не мають права вимагати (навіть за наявності відповідних підстав) розірвання трудового договору з керівником підприємства.

Вимога профспілки про розірвання трудового договору на підставі ст. 45 КЗпП України є обов'язковою для розгляду і виконання власником підприємства, але за умови, що рішення профспілки із цього питання містить конкретні факти порушення керівником підприємства трудового законодавства, законодавства про колективні договори і угоди відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Відповідно до абз. 1 п. 14 постанови Пленуму ВСУ №9 від 06.11.1992 при розгляді справ, пов'язаних з вимогами профспілкового або іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу про розірвання трудового договору з керівником або усунення його із займаної посади, слід виходити з того, що відповідно до ст. 45 КЗпП України така вимога може бути оскаржена в суді працівником або власником чи уповноваженим ним органом в двотижневий строк. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.

Якщо рішення профспілки не виконано і не оскаржено в зазначений строк, то вже сама профспілка в той же самий строк (два тижні) може оскаржити в суді бездіяльність посадових осіб чи органів, до компетенції яких належить розірвання трудового договору з керівником підприємства (ст. 45 КЗпП України, ст. 33 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

У проекті ТК України в ст. 98 збережено можливість розірвання трудового договору з керівником, якщо він порушує Закон України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності», законодавство про працю, ухиляється від участі в переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором, допускає інші порушення законодавства про колективні договори.

Ст. 98 проекту ТК України має назву «Розірвання трудового органу за пропозицією профспілкового органу». Проте такі поняття як «вимога» і «пропозиція» є різними за своєю суттю. Вимога є категорією, яка носить імперативний характер, порівняно з поняттям «пропозиція». Тому при порушенні законодавства про працю, Закону України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності» та іншого законодавства повинна вноситись саме вимога про розірвання трудового договору з керівником.

Також в проекті ТК України дещо обмежено підстави розірвання трудового договору з керівником. Зокрема, ч. 1 ст. 98 проекту Трудового кодексу України встановлюється, що трудовий договір з керівником юридичної особи може бути розірвано за пропозицією виборного органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, якщо керівник порушує трудове законодавство, ухиляється від укладення колективного договору або не виконує зобов'язань за ним.

Зазначені підстави розірвання трудового договору з керівником підприємства істотно відрізняються від підстав розірвання трудового договору (контракту), передбачених діючим законодавством про працю, зокрема, п. 9 ст. 38 Закону України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності» та п. 9 ст. 247 Кодексу законів про працю України.

Варто погодитись з думкою М.П. Стадник, який відзначив, що абсолютно доцільною є підстава для розірвання трудового договору (контракту) з керівником, яка передбачена в п. 9 ст. 247 чинного КЗпП України, це

порушення керівником Закону України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності».

Тому положення п. 9 ст. 247 та ч. 9 ст. 38 Закону України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності» повинні бути однаковими. Таким чином, у проекті ТК України безпідставно звужені підстави розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації²⁵⁹.

Також, вважаємо, що категорії керівників, щодо яких може ініціюватись питання про розірвання трудового договору, є досить обмеженим. Зокрема, у ст. 98 проекту ТК України вживається поняття «керівник юридичної особи». Отже, виникає питання, чи мають права профспілки вимагати розірвання трудового договору з керівниками відокремлених підрозділів юридичної особи, зокрема філій та представництв, у випадку порушення ними законодавства про працю. Доцільно надати також право на розірвання трудового договору на вимогу профспілки з керівниками відокремлених підрозділів, оскільки це в більшій мірі сприятиме захисту прав працівників.

Таким чином, потрібно розширити категорії керівників, з якими може бути розірвано трудовий договір у випадку порушення ними трудових прав працівників²⁶⁰.

Дискусійним також залишається питання про можливість вимагати розірвання трудового договору з керівником юридичної особи у випадку порушення законодавства про працю на підприємствах, установах та організаціях, де первинні профспілкові організації не створені.

В цьому випадку варто наділити правом вимоги про розірвання трудового договору з керівником юридичної особи, у випадку порушення ним законодавства про працю, трудові колективи та інші уповноважені на

²⁵⁹ Стадник М.П. Проект Трудового кодексу України: щодо деяких повноважень профспілок у сфері захисту прав працівників //Часопис Київського університету права. 2012. №2. С. 183.

²⁶⁰ Шишлюк В.Р. Розірвання трудового договору на вимогу профспілкового органу як підстава припинення трудового договору //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.

представництво органи. Проте необхідно встановити певні обмеження щодо реалізації такого права, а саме встановити такі повноваження трудових колективів інших уповноважених на представництво органів виключно на підприємствах, де відсутні профспілкові організації.

У Польщі, як і у більшості європейських країн, питання регулювання припинення трудового договору з керівником юридичної особи знаходиться на межі регулювання трудового та цивільного законодавства. При цьому у відносинах з керівниками підприємств, як особливої специфічної категорії найманих працівників, надається пріоритет у застосуванні норм цивільного законодавства.

Правове становище керівника юридичної особи насамперед характеризується тим, що він завжди виступає в якості члена ради директорів очолюваної ним компанії. Відповідно до класифікації, прийнятої на практиці, він є одним з виконавчих директорів компанії.

ТК Польщі не містить будь-яких спеціальних положень, якими б визначався порядок припинення трудового договору з керівником як окремою категорією працівників. Відповідно до §4 ст. 202 Кодексу комерційних компаній повноваження члена ради директорів припиняються у випадку смерті, відставки або виключення його зі складу ради директорів.

За законодавством Польщі призначення члена ради директорів в якості керівника компанії саме по собі не спричиняє виникнення трудових відносин, хоча і не забороняє укладення трудового договору з ним.

З юридичної точки зору, в даному випадку виникають два види відносин між керівником і компанією. Перший – корпоративні або організаційні відносини, в рамках яких ця особа здійснює повноваження члена ради директорів компанії, і, відповідно, призначена компетентним органом на посаду керівника. Другий – це трудові відносини, які формально незалежні від корпоративних.

Призначення члена ради на посаду керівника є юридичним актом, який створює тільки організаційні відносини між компанією і членом ради. Ці відносини регулюються положеннями Кодексу комерційних компаній. Отже, при припиненні трудового договору з керівником компанії пріоритет надається саме нормам цивільного законодавства, а трудові відносини є похідними, оскільки виникають та припиняються на підставі організаційних.

Верховний Суд Польщі у рішенні від 07.06.2011 вказав, що відкликання з посади Голови правління компанії є достатньою підставою для обґрунтування припинення трудового договору, який був укладений з ним в зв'язку з покладенням на нього функцій керівника компанії. Оскільки зайнятість працівника в значній мірі залежить від призначення на посаду, тому немає жодних підстав для продовження трудового договору після звільнення з цієї посади. З цих причин, не піддається сумніву законність припинення трудового договору²⁶¹.

Таким чином, законодавство Польщі не передбачає спеціальних підстав та особливого порядку припинення трудового договору з керівниками юридичних осіб у трудовому законодавстві. Натомість вирішення цих питань здійснюється у площині цивільних відносин.

Застосування такого підходу в законодавстві України не є можливим, оскільки переважну більшість керівників становлять особи, які є найманими працівниками та працюють на умовах трудового договору (контракту) та не входять до складу органів управління юридичної особи, а тому віднесення регулювання припинення трудового договору з керівником до сфери цивільного, господарського (корпоративного) законодавства може звузити обсяг гарантій, які їм надано в рамках трудових відносин.

²⁶¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07.06.2011 II PK 313/10 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2011. №11. Poz. 337.

Попри численні спроби законодавців змінити правове регулювання відповідної групи суспільних відносин, все ж реформування відповідної галузі права проходить фрагментарно, а тому є неповним та непослідовним.

Проект ТК України не передбачає окремих норм та спеціальних положень якими регулювались трудові відносини з керівниками юридичних осіб, в тому числі припинення трудових відносин із зазначеною категорією працівників. Деякі положення стосовно звільнення керівників містяться в окремих статтях проекту, проте вони є безсистемними та носять фрагментарний характер.

У п. 6 ст. 78 проекту ТК України передбачено, що підставою припинення трудових відносин є рішення вищого органу управління або наглядової ради роботодавця про припинення повноважень (відкликання) голови і членів наглядової ради та/або виконавчого органу, а також будь-яких інших працівників, якщо їх призначення (обрання) та звільнення (відкликання) належить до компетенції вищого органу управління або наглядової ради відповідно до установчих документів роботодавця.

Перевагою даного формулювання є те, що, порівняно із положенням, яке міститься у п. 5 ст. 41 КЗпП України, конкретизовано перелік працівників, трудові відносини з якими можуть бути припинені за рішенням вищого органу управління або наглядової ради роботодавця у зв'язку з припиненням повноважень. Однак, у ст. 255 проекту ТК України відсутня норма аналогічна ст. 44 КЗпП України, яка передбачає виплату вихідної допомоги у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток у випадку припинення повноважень посадових осіб, що є суттєвим недоліком, оскільки істотно звужує існуючі гарантії для працівників при припиненні трудового договору з ініціативи роботодавця.

На нашу думку, також не доцільно визначати в спеціальних законах, які регулюють діяльність юридичних осіб різних організаційно-правових форм, підстави звільнення керівників юридичних осіб. Це пов'язано з тим, що в

Україні перелік організаційно-правових форм господарської діяльності є досить широким і відповідно значним є масив законодавства, що регулює їх діяльність.

Встановлення у кожному спеціальному законі переліку підстав припинення трудового договору з керівником може викликати суперечності та колізії у застосуванні законодавства при припиненні трудового договору із зазначеною категорією працівників. Саме тому доцільно систематизувати підстави припинення трудових відносин, які передбачені п. 6 ст. 78, п.п. 3, 7 ч. 2 ст. 92, ст. 98 і ст. 106 проекту ТК України та передбачити додаткові підстави припинення трудових відносин для зазначеної категорії працівників, які б враховували особливості їх правового статусу як виконавчого органу юридичної особи.

Таким чином, Книгу четверту «Особливості регулювання праці окремих категорій осіб» проекту ТК України доцільно доповнити главою «Регулювання праці керівників юридичних осіб та членів колегіального виконавчого органу», а також закріпити додаткові підстави припинення трудового договору для даної 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; прийняття керівником необґрунтованого рішення, що спричинило порушення збереження майна, неправомірне його використання або інший збиток майну підприємства; порушення керівником, членами виконавчого органу товариства прав його засновників (учасників)).

ВИСНОВКИ

Результати проведеного дослідження дозволяють сформулювати наступні висновки.

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 (п. 1 ст. 36, п. 5 ст. 36); 2) розірвання трудового договору з ініціативи працівника: внаслідок винних дій роботодавця (ч. 3 ст. 38, ч. 2 ст. 39); з підстав, що не залежать від роботодавця (п. 6 ст. 36, ч. 1 ст. 38, ч. 1 ст. 39); 3) розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: внаслідок винних дій працівника (п. п. 3, 4, 7, 8 ст. 40, п. п. 1, 1¹, 2, 3 ст. 41, ст. 45); з підстав, що не залежать від працівника (п. п. 1, 5 ст. 40, п. п. 4, 5 ст. 41); 4) припинення трудового договору внаслідок обставин, які не залежать від волі сторін (п. п. 2, 3, 7, 7¹, 7² ст. 36, п. п. 2, 6, 11 ст. 40, ст. 199, смерть працівника, смерть роботодавця – фізичної особи).

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 означитиме, 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 ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Анцут Е.І. Звільнення керівника за одноразове грубе порушення трудових обов'язків //Праця і закон. 2013. №3 (159). С. 19-35.
2. Асиевская Л.И. Увольнение за прогул //Бюллетень нормативно-правовой информации. 2003. №34. С. 59-65.
3. Безина А.К. Вопросы теории трудового права и судебная практика. Казань: КГУ, 1976. С. 9-19.
4. Бойко М.Д. Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця: звільнення за прогул (п. 4 ст. 40 КЗпП України) (у запитаннях і відповідях) //Довідник кадровика. 2010. №10. С. 20-25.
5. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 4-те вид., стер. К.: Вікар, 2006. 725 с.
6. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. К.: Вікар, 2003. 725 с.
7. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 806 с.
8. Булах С.М. Принципи і способи правового регулювання переведення та переміщення працівників в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... канд. юр. наук.: 12.00.05. Київ: 2011. 19 с.
9. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) /Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. К., Ірпінь. ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.
10. Великий тлумачний словник сучасної української мови. 5-те вид. К.; Ірпінь: Перун, 2005. 1728 с.
11. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины. Харьков: Консум, 2004. 304 с.
12. Височина О.В. Переведення працівників на іншу роботу як форма ефективного використання та розподілу трудового потенціалу //Право і безпека. 2005. Т. 4. №5. С. 127-129.

13. Волосовець А.О. Розірвання трудового договору з вагітними жінками, а також жінками, які мають дітей віком до 3 років при перетворенні юридичної особи //Молодіжний науковий вісник Української академії банківської справи Національного Банку України. Серія «Юридичні науки». 2012. №2 (3). С. 90.

14. Гіпоглікемія – причини, симптоми, лікування гіпоглікемії. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://jakvylikuvaty.pp.ua/3509-gpoglkemya-prichini-simptomi-lkuvannya-gpoglkemyi.html>.

15. Глазько С.М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект: автореф. дис ... канд. юрид. наук: 12.00.05 Харків, 2005. 20 с.

16. Глазько С.М. Теоретичні підходи до визначення поняття припинення трудового договору //Вісник Національного університету внутрішніх справ. 2004. №28. С. 330-335.

17. Гончарова Г. Відповідальність за появу на роботі у нетверезому стані, стані наркотичного чи токсичного сп'яніння //Юридична газета. 2004. №18 (30). [Електронний ресурс] Режим доступу: http://www.ilf-ua.com/ua/publications/articles/poyava_na_roboti_u_netverezomu_stani.

18. Грузінова Л.П., Короткін В.Г. Трудове право України: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. К.: МАУП, 2003. С. 89-91. 136 с.

19. Деякі питання працівників патронатних служб в державних органах: постанова Кабінету Міністрів України від 20.04.2016 №298 //Офіційний вісник України. 2016. №33. Ст. 15.

20. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: підручник. К.: ЮрінкомІнтер, 2009. 624 с.

21. Егоров В.И. Трудовой договор: учеб. пособие /В.И. Егоров, Ю.В. Харитонова. М.: КНО-РУС, 2007. 456 с.

22. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 №ETS №163 //Відомості Верховної Ради України. 2007. №51. Ст. 2096.

23. Європейська угода про осіб, які беруть участь у процесі Європейського суду з прав людини від 05.03.1996 //Офіційний вісник України. 2006. №9. Ст. 195.

24. Жернаков В.В. Відповідальність за прогул: проблеми регулювання //Вісник Національної академії правових наук України. 2013. №3. С. 171-178.

25. Забудський В. Припинення повноважень посадових осіб та посилення їх відповідальності за шкоду, завдану підприємству //Кадровик України. 2014. №7. С. 42-47.

26. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 //Офіційний вісник України. 2008. №93. Ст. 89.

27. Загальна теорія держави і права: [Підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів] /М.В. Цвік, О.В. Петришин, Л.В. Авраменко та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України М.В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України О.В. Петришина. Харків: Право, 2009. 584 с.

28. Категорія «посадові особи» у трудовому законодавстві: роз'яснення Державної інспекції України з питань праці від 24.07.2014 //Кадровик України. 2014. №9. Ст. 9.

29. Кириченко Т.М. Правове регулювання розірвання трудового договору відповідно до Кодексу законів про працю України //Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки. 2013. №2. С. 44-47.

30. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. [учебн. для вузов]. М.: Дело, 1999. 728 с.

31. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА М, 1998. 263 с.

32. Кисельова О.І. Правова природа та зміст поняття «відсутність працівника» //Публічне право. 2013. №1. С. 213-217.

33. Ковригін В. С. До питання звільнення працівника у зв'язку з розкраданням майна власника //Актуальні проблеми держави і права. 2012. Вип. 63. С. 400-405.
34. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 №322-VIII //Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до №50. Ст. 375.
35. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 №8073-X //Відомості Верховної Ради Української РСР. 1984. Додаток до №51. Ст.1122.
36. Козин С.М. До питання про звільнення за одноразове грубе порушення трудових обов'язків //Держава і право. Юридичні і політичні науки. 2014. Вип. 64. С. 264-270.
37. Конвенція МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22.06.1982 //Офіційний вісник України. 2007. №92. Ст. 3388.
38. Конвенція МОП №173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця від 23.06.1992 //Юридичний вісник України. 2008. №30.
39. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 //Офіційний вісник України. 1998. №13. Ст. 270.
40. Конституція України від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР //Відомості Верховної Ради України. 1996. №30. Ст. 141.
41. Короткін В.Г. Трудове право: прийняття на роботу і звільнення. К.: МАУП, 1997. 88 с.
42. Коршунова Т.Ю. Трудовой договор в современных условиях (к вопросу о найме труда) /Т.Ю. Коршунова, А.Ф. Нуртдинова. Государство и право. 1994. №2. С. 30-41.
43. Краснов Є.В. Особливості звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей //Правова держава . 2016. №23. Ст.102.

44. Краснов Є.В. Проблемні питання визначення поняття «посадові особи» для цілей застосування пункту п'ятого частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України як підстави припинення трудового договору //Правові та інституційні механізми забезпечення сталого розвитку України: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (15-16 травня 2015 р., м. Одеса): у 2 т. Т. 1 /відп. ред. М.В. Афанасьєва. Одеса: Юридична література, 2015. С. 552-554.

45. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 №2341-III //Відомості Верховної Ради України. 2001. №25-26. Ст. 131.

46. Кримінальний процесуальний кодекс України від 13.04.2012 №4651-VI //Відомості Верховної Ради України. 2013. №9-10, №11-12, №13. Ст. 88.

47. Лисицина О.Б. Поняття та сучасний стан вивільнення працівників у контексті чинного законодавства України //Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка. 2011. Вип. 1. С. 215-218.

48. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. 1151 с.

49. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 //Бюлетень Міністерства юстиції України. 2002. №2.

50. Мішенков А.О. Додаткові підстави розірвання трудового договору з деякими категоріями працівників //Юридичний журнал: аналітичні матеріали, коментарі, судова практика /МОН України; НПУ ім. Драгоманова; Ін-т політології та ін. Київ, 2009. №5 (83). С. 50-53.

51. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю /Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. К.: АСК. 2002. 1024 с.

52. Наумчак А.О. Вплив депривації сну на фізичний та моральний стан людини /А.О. Наумчак, І.В. Нікітіна //Наукові здобутки молоді вирішенню проблем харчування людства у ХХІ столітті: програма і матеріали міжнародної

наукової конференції молодих учених, аспірантів і студентів, 10-11 квітня 2014 р. К.: НУХТ, 2014. Ч. 4. С. 197-198.

53. Одовічена Я.А. Зміна місця роботи як новація умов трудового договору //Форум права. 2012. №4. С. 694-701.

54. Пилипенко П.Д. Про істотні умови трудового договору та проблеми, пов'язані з переведенням і переміщенням працівників //Вісник Львівського ун-ту. 2002. Вип.37. С. 337-342.

55. Піцикевич В.В. Звільнення за систематичне невиконання працівником трудових обов'язків без поважних причин //Вісник Національної асоціації адвокатів України. 2016. №4 (22). С. 25-33.

56. Положення про помічника судді суду загальної юрисдикції, затверджене рішенням Ради суддів України від 25.03.2011 №14 //Вісник Державної судової адміністрації України. 2011. №3 (20). Ст. 22-23.

57. Постанова Верховного Суду України від 02.04.2014 у справі №6-19цс14 [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/38173503>.

58. Постанова Верховного Суду України від 11.02.2015 у справі №6-248цс14 [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/42763568>.

59. Постанова Верховного Суду України від 15.10.2013 у справі №21-303а13 [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/34634281>.

60. Постанова Київського апеляційного адміністративного суду від 16.11.2016 у справі №702/690/16-а [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/62796863>.

61. Постанова Монастирищенського районного суду Черкаської області від 30.06.2016 у справі №702/690/16-а [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/58642493>.

62. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13.05.2014 №1255-VII [Електронний ресурс] Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=50443.

63. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про очищення влади» від 16.09.2014 1682-VI [Електронний ресурс] Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=51795.

64. Правознавство: Підруч. /В.Ф. Опришко, Ф.П. Шульженко, С.І. Шимон, І.А. Балюк, В.С. Врублевський; Київ. нац. екон. ун-т. К., 2003. 767 с.

65. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 №1556-VII //Відомості Верховної Ради. 2014. №37-38. Ст. 2004.

66. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 №504/96-ВР //Відомості Верховної Ради України. 1997. №2. Ст. 4.

67. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25.03.1992 №2232-XII //Відомості Верховної Ради України. 1992. №27. Ст. 385.

68. Про внесення змін в деякі законодавчі акти України щодо захисту прав інвесторів: Закон України від 13.05.2014 №1255-VII //Відомості Верховної Ради України. 2014. №27. Ст. 912.

69. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції»: Закон України від 17.05.2012 №4711-VI //Відомості Верховної Ради України. 2013. №14. Ст. 89.

70. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реалізації державної антикорупційної політики: Закон України від 14.05.2013 №224-VII //Відомості Верховної Ради України. 2014. №11. Ст. 132.

71. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення оборонно-мобілізаційних питань під час проведення мобілізації:

Закон України від 20.05.2014 №1275-VII //Відомості Верховної Ради України. 2014. №29. Ст. 942.

72. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення порядку проходження військової служби: Закон України від 06.12.2016 №1769-VIII //Відомості Верховної Ради України. 2017. №4. Ст. 39.

73. Про гарантії і компенсації при переїзді в іншу місцевість: постанова Кабінету Міністрів України від 02.03.1998 №255 //Офіційний вісник України. 1998. №9. Ст. 124.

74. Про державну реєстрацію актів цивільного стану: Закон України від 01.07.2010 №2398-VI //Відомості Верховної Ради України. 2010. №38. Ст. 509.

75. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 №889-VIII //Відомості Верховної Ради України. 2016. №4. Ст. 43.

76. Про дошкільну освіту: Закон України від 11.07.2001 №2628-III //Відомості Верховної Ради України. 2001. №49. Ст. 259.

77. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 №1533-III //Відомості Верховної Ради України. 2000. №22. Ст. 171.

78. Про загальну середню освіту: Закон України від 13.05.1999 №651-XIV //Відомості Верховної Ради України. 1999. №28. Ст. 230.

79. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 №5067-VI //Відомості Верховної Ради. 2013. №24. Ст. 243.

80. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 №1700-VII //Відомості Верховної Ради України. 2014. №49. Ст. 2056.

81. Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності: постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.1993 №203 //Зібрання постанов Уряду України. 1993. №6. Ст. 121.

82. Про затвердження інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників: наказ від 29.07.1993 №58: із змінами, внесеними згідно з Наказом

Мінпраці від 26.03.1996 №29; наказом Міністерства праці та соціальної політики від 08.06.2001 №259, від 24.09.2003 №266; наказом Міністерства соціальної політики від 08.11.2013 №748 //Управління освітою. 2014. №18. С. 13-24.

83. Про затвердження Інструкції про порядок виявлення у водіїв транспортних засобів ознак алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння або перебування під впливом лікарських препаратів, що знижують увагу та швидкість реакції: наказ Міністерства внутрішніх справ України, Міністерства охорони здоров'я України від 09.11.2015 №1452/735 //Офіційний вісник України. 2015. №88. Ст. 217.

84. Про затвердження клінічних протоколів надання медичної допомоги зі спеціальності «Наркологія»: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 21.09.2009 №681 [Електронний ресурс] Режим доступу: http://www.moz.gov.ua/ua/portal/dn_20090921_681.html.

85. Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників: постанова Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 №963 //Офіційний вісник України. 2000. №24. Ст. 166.

86. Про затвердження плану проведення перевірок відповідно до Закону України «Про очищення влади»: розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.10.2014 №1025-р //Офіційний вісник України. 2014. №85. Ст. 101.

87. Про затвердження Порядку надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітним підприємницької діяльності: наказ Міністерства соціальної політики України від 15.06.2015 №613 //Офіційний вісник України. 2015. №58. Ст. 28.

88. Про затвердження Списку сезонних робіт і сезонних галузей: постанова Кабінету Міністрів України від 28.03.1997 №278 //Офіційний вісник України. 1997. №14. Ст. 18.

89. Про заходи щодо подальшого вдосконалення медичного огляду для встановлення факту вживання алкоголю та стану сп'яніння: наказ Міністерства охорони здоров'я СРСР від 08.09.1988 р. №694 [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0694400-88>.

90. Про інвестиційну діяльність: Закон України від 18.09.1991 №1560-XII //Відомості Верховної Ради України. 1991. №47. Ст. 646.

91. Про освіту: Закон України від 23.05.1991 №1060-XII //Відомості Верховної Ради УРСР. 1991. №34. Ст. 451.

92. Про очищення влади: Закон України від 16.09.2014 №1682-VII //Відомості Верховної Ради України. 2014. №44. Ст. 2041.

93. Про позашкільну освіту: Закон України від 22.06.2000 №1841-III //Відомості Верховної Ради України. 2000. №46. Ст. 393.

94. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 №137/98-ВР //Відомості Верховної Ради України. 1998. №34. Ст. 227.

95. Про порядок повідомлення Державної фіскальної служби та її територіальних органів про прийняття працівника на роботу: постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 №413 //Офіційний вісник України. 2015. №50. Ст. 1612.

96. Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР: постанова Верховної Ради України від 12.09.1991. №1545-XII //Відомості Верховної Ради України. 1991. №46. Ст. 621.

97. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 №9 //Юридичний вісник України. 2008. №49. Ст. 12.

98. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 №1045-XIV //Відомості Верховної Ради України. 1999. №45. Ст. 397.

99. Про професійно-технічну освіту: Закон України від 10.02.1998 №103/98-ВР //Відомості Верховної Ради України. 1998. №32. Ст. 215.

100. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006. №137-V //Відомості Верховної Ради України. 2006. №43. Ст. 418.

101. Про ратифікацію Європейської угоди про осіб, які беруть участь у процесі Європейського суду з прав людини: Закон України від 23.06.2004 №1846-IV //Відомості Верховної Ради України. 2004. №38. Ст. 477.

102. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці №173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця: Закон України від 19.10.2005 р. №2996-IV //Відомості Верховної Ради України. 2006. №2-3. Ст. 39.

103. Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Першого протоколу та протоколів №2, 4, 7 та 11 до Конвенції: Закон України від 17.07.1997 №475/97-ВР //Відомості Верховної Ради України. 1997. №40. Ст. 263.

104. Про ратифікацію Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права: Указ Президії Верховної Ради Української РСР від 19.10.1973 №2148 //Відомості Верховної Ради УРСР. 1973. №45. Ст. 401.

105. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20.12.1991 №2011-XII //Відомості Верховної Ради України. 1992. №15. Ст. 190.

106. Про сумісництво посадових осіб державних і комунальних установ та соціальні гарантії інвалідів: лист Міністерства праці і соціальної політики від 16.09.2010 №294/13/116-10 //Все про бухгалтерський облік. 2011. №06. Ст. 9.

107. Про телекомунікації: Закон України від 18.11.2003 №1280-IV //Відомості Верховної Ради України. 2004. №12. Ст. 155.

108. Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах: Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24.09.1974 №310-09 //Відомості Верховної Ради СРСР. 1974. №40. Ст. 662.

109. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Х., 1998.

110. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Фірма «Консум», 1998. 400 с.

111. Рекомендація МОП про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця №180 від 23.06.1992. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965-1999. Т. 2. Женева: Міжнародне бюро праці, 2000.

112. Рекомендація щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця №166 від 22.06.1982 //Юридичний вісник України. 2008. №49.

113. Реус О.С. Особливості припинення трудових правовідносин з неповнолітніми //Право України. 2001. №8. С. 78-79.

114. Реус О.С. Правове регулювання трудової діяльності неповнолітніх в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 /Східноукраїнський національний ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2003. 179 с.

115. Реус О.С. Особливості припинення трудових правовідносин з неповнолітніми //Право України. 2001. №8. С. 78-79.

116. Рішення Апеляційного суду Івано-Франківської області від 22.09.2016 у справі №344/13738/15-ц [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/61520011>.

117. Рішення Апеляційного суду Одеської області від 06.02.2014 у справі №495/6462/13-ц [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/37207214>.

118. Рішення Голопристанського районного суду Херсонської області від 09.06.2010 у справі №2-448/2010 [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/10280212>.

119. Рішення Конституційного Суду України №12-рп/98 від 09.07.1998 (справа про тлумачення терміну «законодавство») //Офіційний вісник України. 1998. №32. Ст. 1209.

120. Рішення Конституційного Суду України №12-рп/98 від 09.07.1998 р. (справа про тлумачення терміну «законодавство») //Офіційний вісник України. 1998. №32. Ст. 1209.

121. Рішення Франківського районного суду м. Львова від 05.09.2016 у справі 465/1856/14-ц [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/61383114>.

122. Рішення Шосткинського районного суду Сумської області від 01.12.2016 у справі №589/1698/16-ц [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/63279120>.

123. Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю /Відп. ред. В.Г. Ротань. 12-те вид., перероб. і доп. Х.: Фактор, 2010. 816 с.

124. Сасенко М.І. Особливості звільнення керівника //Праця і закон. 2013. №10 (166). С. 172.

125. Селезень С.В. Додаткові підстави розірвання трудового договору: особливості та функціональне призначення //Право і безпека. 2009. №4 (31). С. 146.

126. Сімутіна Я.В. Правове регулювання припинення трудового договору за угодою сторін та з ініціативи працівника: окремі проблеми //Держава і право. Юридичні і політичні науки. 2014. Вип. 65. С. 166.

127. Сімутіна Я.В. Анулювання трудового договору: питання теорії та практики //Правова держава: щорічник наукових праць. 2010. Вип. 21. С. 284-289.

128. Сімутіна Я.В. Юридичні факти і динаміка трудових правовідносин //Юридичний вісник. 2015. №3 (36). С. 109-113.

129. Словник української мови: в 11 т. /[ред. колег. І.К. Білодід (голова) та ін.]. К.: Наукова думка, 1970-1980. Т. 4: І – М /[ред. А.А. Бурячок, Г.М. Гнатюк, П.П. Доценко]. К.: Наукова думка, 1973. 840 с.

130. Стадник М.П. Проект Трудового кодексу України: щодо деяких повноважень профспілок у сфері захисту прав працівників //Часопис Київського університету права. 2012. №2. С. 181-184.

131. Тимчасова інструкція про порядок медичного огляду для встановлення факту вживання алкоголю і стану сп'яніння, затверджена заступником Міністра МОЗ СРСР від 01.09.1988 №06-14/33-14 [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v3-14400-88>.

132. Тищенко О.В. Правові проблеми укладення, зміни та припинення трудового договору з педагогічними працівниками середніх загальноосвітніх шкіл України: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. К., 2002. 204 с.

133. Трудове право України: Академ. курс: підруч. /А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н.М. Хуторян. К.: Видавництво. А.С.К., 2004. 608 с.

134. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. /П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.

135. Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] /В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. Х.: Право, 2012. 496 с.

136. Трудовий кодекс України №1658 від 27.12.2014 р. [Електронний ресурс]: проект закону України. Документ не було опубліковано. Доступ із офіційного веб-порталу Верховної Ради України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

137. Ухвала Апеляційного суду Житомирської області від 23.03.2011 у справі №22-ц/0690/891/11 [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/25866244>.

138. Ухвала Апеляційного суду міста Києва від 29.01.2013 у справі №22-ц/796/1038/2013 [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/29193067>.

139. Ухвала Верховного Суду України від 01.10.2014 у справі №6-21355св14 [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/41020442>.

140. Ухвала Верховного Суду України від 04.03.2009 у справі №6-17164св08 [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/3268378>.

141. Ухвала Верховного Суду України від 22.04.2009 по справі №6-99св09 [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/3639449>.

142. Ухвала Верховного Суду України від 31.10.2002 по справі 6-10006кс02 //Бюлетень законодавства і юридичної практики України. 2012. №1-2.

143. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 30.03.2016 у справі №3-491ск16 [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/56786975>.

144. Ухвала Вищого спеціалізованого суду з розгляду цивільних і кримінальних справ від 04.11.2015 у справі №6-26976св15 [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/53240506>.

145. Ухвала Вищого спеціалізованого суду з розгляду цивільних і кримінальних справ від 23.03.2011 у справі 6-3105ск11 [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/14698299>.

146. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 31.05.2016 у справі №712/7759/15-ц

[Електронний ресурс] Режим доступу:
<http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/58332117>.

147. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 23.04.2014 по справі №6-8527св14
 [Електронний ресурс] Режим доступу:
<http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/38470323>.

148. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 14.05.2014 по справі №6-11448св14
 [Електронний ресурс] Режим доступу:
<http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/38694642>.

149. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 13.04.2016 у справі №202/5826/15-ц
 [Електронний ресурс] Режим доступу:
<http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/57255956>.

150. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 06.11.2013 у справі №6-16367св13
 [Електронний ресурс] Режим доступу:
<http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/36058480>.

151. Філософський енциклопедичний словник /НАН України, Ін-т філософії ім. Г.С. Сковороди – К.: Абрис (Бібліотека Державного фонду фундаментальних досліджень).; редкол.: В.І. Шинкарук . 2002.

152. Хромей В.В. Інформаційно-правові основи свободи праці як гарантії конституційного права на працю //Інформація і право. 2016. №1 (16). С. 73-78.

153. Цапенко А. Проблеми припинення трудового договору за обставинами, що не залежать від волі його сторін //Вісник Академії правових наук України. 2011. №3. С. 285-292.

154. Цесарський Ф.А. Підстави припинення трудового договору як проблемне питання науки трудового права //Актуальні проблеми держави і права. 2011. Вип. 61. С. 505-511.

155. Чанишева Г.І. Охорона материнства як трудовознава категорія //Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. 2015. №13. Том 1. С. 124-126.

156. Черноп'ятов С. В. Правова природа розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб //Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2012. №2. С. 310-319.

157. Шершень Ю.С. Значення правового регулювання підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця //Форум права. 2011. №3. С. 877–881.

158. Шишлюк В.Р. До питання співвідношення понять «припинення трудового договору» та «припинення трудових відносин» //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.

159. Шишлюк В.Р. Закінчення строку як підстава припинення трудового договору за законодавством України і Польщі //Право і суспільство. 2017. №2. С. 71-75.

160. Шишлюк В.Р. Особливості припинення трудового договору з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади» //Традиції та новації 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.

161. Шишлюк В.Р. Порівняльний аналіз припинення трудового договору з ініціативи працівника за законодавством України і Польщі //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.

162. Шишлюк В.Р. Правове регулювання припинення трудового договору за угодою сторін за законодавством України та Республіки Польща //Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України. 2016. №8. С. 109-115.

163. Шишлюк В.Р. Правові проблеми припинення трудового договору у зв'язку зі смертю роботодавця – фізичної особи //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.

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

165. Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору за угодою сторін за законодавством України та Республіки Польща //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.

166. Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору у зв'язку з переведенням працівника на інше підприємство за законодавством Польщі: досвід для України //Проблеми кодифікації трудового законодавства України: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квітня 2017 р.) /за ред. проф. М.І. Іншина, відпов. ред. к.ю.н. І.С. Сахарук. - Київ: Прінт-Сервіс, 2017. С. 221-223.

167. 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 //Підприємництво, господарство і право. 2017. №4. С. 85-89.

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

169. 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 //Актуальні питання державотворення в Україні: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (19 травня 2017 року) /Редкол.: д.ю.н. І.С. Гриценко (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.

170. Шишлюк В.Р. Розірвання трудового договору на вимогу профспілкового органу як підстава припинення трудового договору //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. 28

171. Шишлюк В.Р. Співвідношення понять «анулювання трудового договору» та «припинення трудових відносин» в проєкті Трудового кодексу України //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. Афанасьєва. Одеса: Юридична література, 2016. С. 537-539.

172. Щодо деяких питань соціального страхування з тимчасової втрати працездатності: лист Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності від 06.08.2004 №05-31-1137 //Податки та бухгалтерський облік. 2004. №74. Ст. 13.

173. Щодо заповнення трудової книжки у випадку смерті працівника: лист Міністерства праці та соціальної політики України від 31.12.2010 №284/06/186-10 //Все про бухгалтерський облік. 2011. №74. Ст. 10.

174. Щодо звільнення жінок, зазначених у частині третій ст. 184 КЗпП України, у зв'язку із закінченням строку трудового договору: лист Міністерства соціальної політики України від 15.04.2011 №3961/0/14-11/10 //Дебет-Кредит. 2011. №37. Ст. 12.

175. Щодо зняття з реєстрації трудового договору у разі смерті роботодавця – фізичної особи: лист Міністерства праці і соціальної політики України від 05.03.2003 №06/2-2/51 //Заробітна плата. 2010. №08. Ст. 8.

176. Щодо розірвання трудового договору у разі смерті працівника: лист Міністерства соціальної політики України від 10.06.2015 №230/06/186-15 //Зарплата та кадрова справа. 2016. №02. Ст. 25.

177. Юшко А. Переведення чи зміна істотних умов праці? //Право України. 1998. №5. С. 68-73.

178. Яковлев О.А. Роль третіх осіб у припиненні трудових відносин //Право України. 2001. №12. С. 102-105.

179. Ярошенко О.М. Щодо природи локальних нормативно-правових актів у сфері трудового права //Вісник Академії правових наук України. 2004. №2 (37). С. 131-138.

180. Яцкевич І.І. Юридичні гарантії права на працю у процесі зміни умов трудового договору //Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2015. №4. С. 186-194.

181. Florek L. Prawo pracy. Podręczniki prawnicze. 12 wydanie zmienione i zaktualizowane. Wydawnictwo C. H. Beck. Warszawa, 2010. 363 s.

182. Florek L., w: Kodeks pracy. Komentarz, red. L. Florek, Warszawa, 2009. 1456 s.

183. Florek L., Zieliński T. Prawo pracy, Wydawnictwo BECK, Warszawa. 2008.

184. Jackowiak U., Uziak W., Wypych-Żywicka A.. Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa. 4. Wydanie. Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o. Warszawa, 2012. 540 s.

185. Konopacka A. Okres wypowiedzenia umowy o pracę – podstawowe informacje. [Електронний ресурс]. URL: <http://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-okres-wypowiedzenia-umowy-o-prace>.

186. Latos-Miłkowska M., Pisarczyk Ł. Zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników. Warszawa, 2005. 312 s.

187. Pietruszyńska K. Prawo pracy. Główny Inspektorat Pracy. Warszawa, 2014. 109 s.

188. Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13.03.2012 II PK 287/11 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2013. №11. Poz. 13.

189. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28.05.1996 w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika //Dziennik Ustaw. 1996. №62. Poz. 286.

190. Rozporządzenie Ministra zdrowia i opieki społecznej z dnia 06/05/1983 w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie //Dziennik Ustaw. 1983. №25. Poz. 117.

191. Stelina J., Rycak A., Rycak M., Tomaszewska M., Zieleniecki M. Prawo pracy. 3 wydanie. Wydawnictwo C.H. Beck. Warszawa, 2016. 689 s.

192. Uchwała Sadu Najwyższego z 02.10.2002, III PZP 17/02 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2003. №20. Poz. 48.

193. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 02.10.2002 III PZP 17/02 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2003. №20. Poz. 48.

194. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 12.10.1976 I PZP 49/76 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna. 1977. №4. Poz. 67.

195. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 14.12.1978 V PZP 7/78 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna. 1979. №2. Poz. 21.

196. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19.12.1980 I PZP 42/80 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna. 1981. №6. Poz. 99.

197. Uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 22.02.1994 I PZP 1/94 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. 1994. №2. Poz. 23.

198. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24.09.2004, II PZP 8/2004 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2005. №13. Poz. 183.

199. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 26.12.1979 I PZP 25/79 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna. 1979. №12. Poz. 237.

200. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 28.04.1994 I PZP 52/93 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. 1994. №11. Poz. 169.

201. Uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 29.12.977 I PZP 40/77 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna. 1977. №12. Poz. 237.

202. Ustawa z dnia 07.04.2006 o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji //Dziennik Ustaw. 2006. №79. Poz. 550.

203. Ustawa z dnia 13.03.2003 o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników //Dziennik Ustaw. 2003. №90. Poz. 844.

204. Ustawa z dnia 13.03.2003 o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników //Dziennik Ustaw. 2003. №90. Poz. 844.

205. Ustawa z dnia 20.04.2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dziennik Ustaw. 2004. №99. Poz. 1001.

206. Ustawa z dnia 20.04.2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy //Dziennik Ustaw. 2004. №99. Poz. 1001.

207. Ustawa z dnia 21.11.1967 o powszechnym obowiązku obrony Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej //Dziennik Ustaw. 1967. №44. Poz. 220.

208. Ustawa z dnia 25.06.1999 o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa //Dziennik Ustaw. 1999. №60. Poz. 636.

209. Ustawa z dnia 25.06.2015 o zmianie Kodeksu Pracy //Dziennik Ustaw. 2015. Poz. 1220.
210. Ustawa z dnia 26.06.1974 Kodeks pracy //Dziennik Ustaw. 1974. №24. Poz. 141.
211. Ustawa z dnia 26.10.1982 o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi //Dziennik Ustaw. 1982. №35. Poz. 230.
212. Ustawa z dnia 29.09.1986 Prawo o aktach stanu cywilnego //Dziennik Ustaw. 2004. №161. Poz. 1688.
213. Ustawa z dnia 23.04.1964 Kodeks cywilny //Dziennik Ustaw. 1964. №16. Poz. 93.
214. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 05.05.2005 III APa 13/05 //Sąd Apelacyjny w Warszawie. 2005. №4. Poz. 19.
215. Wyrok Sądu Najwyższego z 12.12.2001 I PKN 726/2000 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2003. №23. Poz. 566.
216. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02.03.2011 II PK 213/10 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2012. №7-8. Poz. 93.
217. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 03.02.1993, I PZP 72/92 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 1994. №21. Poz. 104.
218. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04.11.2004, I PK 653/03 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2005. №14. Poz. 204.
219. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04.12.1997 I PKN 422/97 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. 1998. №20. Poz. 600.
220. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05.09.2001 I PKN 830/00 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2003. №15. Poz. 355.
221. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05.12.2002 I PK 33/0 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Zbiór Urzędowy Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych. 2004. №12. Poz. 204.

222. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06.11.2001 I PKN 449/00
//Orzecznictwo Sądu Najwyższego Zbiór Urzędowy Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych. 2003. №19. Poz. 456.

223. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07.06.2011 II PK 313/10
//Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2011. №11. Poz. 337.

224. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08.04.1998 I PKN 27/98
//Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. 1999. №7. Poz. 240.

225. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09.09.1977 I PRN 115/77
//Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna. 1978. №10. Poz. 177.

226. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.05.2012 II PK 220/11
//Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2013. №7. Poz. 59.

227. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.05.2012 II PK 220/11
//Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2011. №9-10. Poz. 127.

228. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11.04.2000 I PKN 575/99
//Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2001. №18. Poz. 553.

229. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11.12.1996. I PKN 36/96
//Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. 1997. №14. Poz. 251.

230. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11.12.2006 I PK 165/06
//Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2007. №4. Poz. 27.

231. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.02.1997 I PKN 6/97 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 1997. №19. Poz. 376.

232. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15.12.2000, I PKN 162/2000
//Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. 2002. №17. Poz. 405.

233. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2002 r., I PK 37/02
//Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2003. №20. Poz. 481.

234. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18.01.1989 I PRN 62/88
//Orzecznictwo Sądów Polskich. 1990. №4. Poz. 204.

235. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.03.2002, I PKN 156/01
//Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy. 2004. №5. Poz. 78

236. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.06.2005 II PK 319/04
//Orzecznictwo Sądu Najwyższego Zbiór Urzędowy Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych. 2006. №3-4. Poz. 49.

237. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.09.2012 II PK 51/12
//Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2013. №15-16. Poz. 168.

238. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23.01.1998 I PKN 501/97
//Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. 1999. №1. Poz. 15.

239. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24.05.2001 I PKN 488/00
//Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. 2003. №10. Poz. 242.

240. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27.07.2013 I PK 53/12 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2013. №15-16. Poz. 173.

241. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27.11.1980 I PRN 124/80
//Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna. 1981. №6. Poz. 113.

242. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29.03.2001, I PKN 330/00
//Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. 2003. №1. Poz. 11.

243. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29.04.2005 III PK 2/05 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Zbiór Urzędowy Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych. 2005. №. 23. Poz. 372.

244. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31.01.1977 I PRN 141/76
//Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna. 1977. №8. Poz. 147.

245. Wyrok z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 361/99 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. 2001. №7. Poz. 216.

246. Wyrok z dnia 25.11.1997 I PKN 385/97 //Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. 1998. №18. Poz. 538.

ДОДАТКИ

Додаток 1

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору: поняття та відмінності від суміжних понять //Підприємництво, 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 //Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України. 2016. №8. С. 109-115.
3. Шишлюк В.Р. Закінчення строку як підстава припинення трудового договору за законодавством України і Польщі //Право і суспільство. 2017. №2. С. 71-75.
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 //Підприємництво, 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 //The scientific heritage. 2017. №11 (11). Р. 2. С. 34-38.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору за угодою сторін за законодавством України та Республіки Польща. 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». 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. 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. 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 проєкті Трудового кодексу України. 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. Афанасьєва. 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. 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. 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. Проблеми кодифікації трудового законодавства України: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квітня 2017 р.) /за ред. проф. М.І. Іншина, відпов. ред. к.ю.н. І.С. Сахарук. - Київ: Прінт-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. Актуальні питання державотворення в Україні: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (19 травня 2017 року) /Редкол.: д.ю.н. І.С. Гриценко (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». Традиції та новації 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.

ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

Основні результати наукового дослідження оприлюднені на наукових, науково-практичних конференціях та засіданнях круглих столів, у тому числі: 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» (м. Сандомир, Польща, 27–28 січня 2017 р.); 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 новації юридичної науки: минуле, сучасність, майбутнє» (м. Одеса, 19 травня 2017 р.).

ЗАТВЕРДЖУЮ
Перший віце-президент, ректор
«Одеська юридична академія»
проф. В.В. Завальнюк
«_____» _____ 20__ р.



АКТ

про впровадження наукових розробок дисертаційного дослідження
Шишлюк Вікторії Русланівни на тему «Припинення трудового договору
за законодавством України і Республіки Польща» в навчальну та
науково-дослідну діяльність Національного університету «Одеська
юридична академія»

Комісія у складі: *голови* – віце-президента, проректора з навчальної роботи Національного університету «Одеська юридична академія», професора М.Р. Аракеляна, *членів комісії*: віце-президента, проректора з наукової роботи Національного університету «Одеська юридична академія», доцента Г.О. Ульянової, начальника навчально-методичного відділу Національного університету «Одеська юридична академія», доцента А.М. Ізовіти, декана соціально-правового факультету Національного університету «Одеська юридична академія», професора Г.І. Чанишевої, завідувача кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», доцента І.В. Лагутіної, склала цей акт про те, що результати дисертаційного дослідження Шишлюк Вікторії Русланівни на тему «Припинення трудового договору за законодавством України і Республіки Польща» на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення використовується у навчальному процесі Національного університету «Одеська юридична академія» при викладанні навчальних дисциплін «Трудове право», «Трудові

спори», «Забезпечення трудових прав», а також у науково-дослідній роботі студентів, аспірантів, науковців.

Так, були враховані положення дисертації про необхідність розширити обсяг матеріалу, що викладається у рамках навчальної дисципліни «Трудове право», зокрема, включити питання щодо розмежування понять «припинення трудового договору» та «припинення трудових відносин»; поняття та правових наслідків анулювання трудового договору; особливостей припинення трудового договору з окремими категоріями працівників, зокрема, вагітними жінками та жінками, які мають дітей, неповнолітніми працівниками, керівниками юридичних осіб.

При розробці програми навчальної дисципліни «Трудові спори» були враховані висновки дисертаційної роботи, зокрема, щодо особливостей розгляду та вирішення спорів про розірвання трудового договору з ініціативи працівника у випадку порушення роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору; спорів пов'язаних з припиненням трудового договору з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади»; спорів, що виникають при припиненні трудового договору у зв'язку з набрання законної сили судовим рішенням, яким працівника притягнуто до відповідальності за корупційне правопорушення.

Крім того, рекомендовано до використання у навчальному процесі наступні публікації:

1. Шишлюк В. Р. Припинення трудового договору: поняття та відмінності від суміжних понять. / В. Р. Шишлюк // Підприємництво, 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. 109-115.
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. 71-75.

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 // Підприємництво, 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. Афанасьєва. 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. Проблеми кодифікації трудового законодавства України: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квітня 2017 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, відпов. ред. к.ю.н. І. С. Сахарук. – Київ: Прінт-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. Гриценко (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 новації 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.

Використання зазначених результатів дозволило більш повно та ґрунтовно викласти матеріали вказаних навчальних дисциплін та надати студентам Національного університету «Одеська юридична академія» відомості про поняття припинення трудового договору та його відмінності від суміжних понять, класифікацію підстав припинення трудового договору, особливості припинення трудового договору з окремими категоріями працівників та інші актуальні питання трудового права як навчальної дисципліни. На основі вищезазначених публікацій запропоновано шляхи вдосконалення порядку припинення трудового договору з окремих підстав.

Голова комісії:		М.Р. Аракелян
Члени комісії:		Г.О. Ульянова
		А.М. Ізовіта
		Г.І. Чанишева
		І.В. Лагутіна