

*Вікторія Шишлюк*  
*Національний університет*  
*«Одеська юридична академія»*  
*аспірант кафедри трудового права*  
*та права соціального забезпечення*

### **Правові проблеми припинення трудового договору у зв'язку зі смертю роботодавця – фізичної особи**

В чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) механізм припинення трудового договору у разі смерті роботодавця – фізичної особи не передбачений, що, в свою чергу, на практиці викликає ряд правових проблем щодо порядку оформлення припинення трудового договору.

Окремі роз'яснення щодо припинення трудового договору у разі смерті роботодавця – фізичної особи були надані листом Мінпраці від 05.03.2003 № 06/2-2/51.

У вказаному листі 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.

Факт смерті роботодавця – фізичної особи відповідно до ст. 49 Цивільного кодексу України від 16.01.2003 р. № 435-IV є актом цивільного стану. Відповідно до ст. 2 Закону України «Про державну реєстрацію актів цивільного стану» від 01.07.2010 р. № 2398-VI акти цивільного стану – це події та дії, які нерозривно пов'язані з фізичною особою і започатковують, змінюють, доповнюють або припиняють її можливість бути суб'єктом цивільних прав та обов'язків.

Згідно з ч. 6 ст. 17 зазначеного Закону державна реєстрація смерті проводиться за заявою родичів померлого, представників органу опіки та піклування, працівників житлово-експлуатаційних організацій, адміністрації закладу охорони здоров'я, де настала смерть, та інших осіб.

Відповідно до ч. 1 ст. 19 вказаного Закону повторна видача свідоцтва про державну реєстрацію актів цивільного стану, оригінал якого було вкрадено, загублено, пошкоджено чи знищено здійснюються відділами державної реєстрації актів цивільного стану, дипломатичними представництвами і консульськими установами України на підставі актового запису цивільного стану за заявою особи, щодо якої складено запис, батьків, усиновлювачів, опікунів, піклувальників, представника закладу охорони здоров'я, навчального або іншого дитячого закладу, де постійно перебуває дитина, органу опіки та піклування.

Як бачимо, законодавчо 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, відсутність документів, що підтверджують смерть роботодавця – фізичної особи, унеможлиблює припинення трудового договору з працівником та створює для нього додаткові проблеми при реєстрації факту припинення трудових відносин.

Щодо внесення запису до трудової книжки працівника у зазначеному випадку, то, зі змісту листа Мінпраці від 05.03.2003 № 06/2-2/51 випливає, що враховуючи відсутність сторони, яка повинна провадити запис про звільнення працівника, посадова особа

служби зайнятості може внести до трудової книжки працівника запис про припинення відповідного трудового договору у зв'язку зі смертю роботодавця-фізичної особи і засвідчувати його в установленому порядку.

Проте зазначена норма носить рекомендаційний характер та не містить імперативної вказівки на обов'язок посадової особи служби зайнятості внести до трудової книжки працівника запис про припинення відповідного трудового договору у зв'язку зі смертю роботодавця-фізичної особи та засвідчити його в установленому порядку. Тому працівникові може бути надано відмову, оскільки в Положенні про Державну службу зайнятості, затв. Указом Президента України від 16.01.2013 р. № 19/2013 також не міститься обов'язку посадових осіб вносити такі записи.

Крім того, відповідно до п. 2.3. Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затв. Наказом Мінпраці № 29 від 26.03.96; наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціальної політики № 58 від 29.07.1993 записи в трудовій книжці при звільненні або переведенні на іншу роботу повинні провадитись у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства і з посиланням на відповідну статтю, пункт закону, а тому внесення запису до трудової книжки про припинення трудового договору у зв'язку зі смертю роботодавця без вказівки на відповідну статтю та пункт закону є порушенням законодавства.

05.11.2015 р. Верховною Радою України у першому читанні прийнято проект Трудового кодексу України № 1658 від 26.12.2014 р. (далі – проект ТК України). В зазначеному проекті вперше у законодавстві України з питань праці у ст. 102 передбачено підставу припинення трудових відносин у зв'язку зі смертю роботодавця - фізичної особи.

У ст. 102 проекту ТК України зазначено, що трудові відносини припиняються в разі смерті роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою. Вимоги щодо заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат, що належали працівникові, пред'являються спадкоємцям роботодавця в порядку, передбаченому цивільним законодавством, а в ч. 3 ст. 310 проекту ТК України визначено, що у випадках, передбачених ст. 102 цього Кодексу, працівник має право звернутися до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції або його територіальних органів для зняття з реєстрації трудового договору та внесення відповідного запису до трудової книжки.

Проте, на нашу думку, ряд вищезазначених правових проблем, які виникають при припиненні трудового договору у разі смерті роботодавця – фізичної особи, все ж залишаються не вирішеними. Тому необхідно внести зміни до проекту ТК України та визначити процедуру припинення трудового договору в зазначеному випадку, зокрема ч. 3 ст. 310 проекту ТК виключити, а ст. 102 змінити та викласти у такій редакції:

«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 центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції або його територіальних органів для зняття з реєстрації трудового договору та внесення відповідного запису до трудової книжки.

Посадові особи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції або його територіальних органів зобов'язані перевірити обставини, які є підставою припинення трудових

відносин, що викладені у заяві, шляхом надсилання відповідного запиту до органів державної реєстрації актів цивільного стану.

У разі підтвердження відомостей наданих працівником у заяві посадова особа центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції або його територіальних органів зобов'язана здійснити зняття з реєстрації трудового договору та внести відповідний запис до трудової книжки працівника.

Днем припинення трудових відносин є день смерті роботодавця – фізичної особи або день набрання законної сили рішенням суду про визнання фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою.

Вимоги щодо заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат, що належали працівникові, пред'являються спадкоємцям роботодавця в порядку, передбаченому цивільним законодавством.

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.»

*науковий керівник – к.ю.н., доц. Краснов Є.В.*

**Олена Яковенко**

*Київський національний університет*

*імені Тараса Шевченка,*

*юридичний факультет*

*студентка 2 курсу ОР «Магістр»*

### **Особливості роботи за викликом як різновиду нетипової зайнятості**

У багатьох зарубіжних країнах робота за викликом регламентована на законодавчому рівні (Бельгія, Нідерланди, Німеччина, Туреччина, Угорщина тощо). Узагальнюючи законодавство та практику укладання трудових договорів про роботу за викликом у західних країнах, І.Кисельов зазначав, що сутність роботи за викликом полягає в тому, що «передбачається можливість наймача притягувати працівника за викликом у випадку необхідності із вказівкою або без вказівки тривалості робочого дня»[ Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник для ВУЗов.- М., Велби: Проспект, 2006. – 360с. - с.198].

М.А. Шабанова пропонує визначати роботу за викликом як особливий режим робочого часу, відповідно до якого роботодавець отримує право у випадку необхідності періодично залучати працівника до виконання роботи по визначеній трудовій функції [Шабанова М.А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров: диссертация на соискание степени к.ю.н.:12.00.05. – Ярославль,2008.-211 с. - с.119].

Аналіз трудових договорів, які опосередковують роботу за викликом, дає підстави вважати, що умовно такі договори можна поділити на два різновиди: 1) першим видом договорів з працівниками за викликом є так звані «угоди мінімум-максимум» (min-max contracts). У даному випадку встановлюється нижча межа робочого часу, відпрацювання якої повинен забезпечити роботодавець, а також верхня межа робочих годин, яку зобов'язаний відпрацювати працівник за наявності виклику. У разі, якщо роботодавець притягує працівника до роботи, яка за своїм об'ємом є меншою, ніж мінімальна межа, працівникові повинна бути виплачена така винагорода, яка була б виплачена, якщо