

**Комарницька М. В.,**  
*Аспірант кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
юридичного факультету  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка*

### **ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

*У статті проаналізовано недоліки сучасного стану правового регулювання припинення трудових відносин. Визначено авторський перелік проблем правового регулювання припинення трудових відносин. Сформульовано аргументовані пропозиції щодо шляхів їх вирішення.*

**Ключові слова:** *проблеми, правове регулювання, припинення трудових відносин, трудове законодавство, праця.*

*In the article the shortcomings of the current state of legal regulation of termination of employment are analyzed. The author's list of problems of legal regulation of termination of labor relations is determined. Argued proposals on ways to solve them are formulated.*

**Key words:** *problems, legal regulation, termination of labor relations, labor legislation, labor.*

Кожна особа володіє правом вільного вибору місця працевлаштування, що дозволяє їй обрати максимально комфортні та безпечні умови праці, а також стимулює роботодавців покращувати такі умови задля заохочення вибором місця працевлаштування саме їх підприємства. Тобто, інститут припинення трудових відносин допомагає реалізувати право на працю найбільш комфортним для працівника чином. З боку роботодавця, припинення трудових відносин може мати негативні наслідки через втрату кваліфікованих кадрів та зменшення прибутку, що може стимулювати їх до порушення правопорядку. З іншого боку, роботодавець, теж, наділений правом припинити трудові відносини з широкого переліку підстав, частина із яких має надміру загальний характер. Наслідком такої ситуації є можливість роботодавцем зловживати своїм правом звільнення та реалізувати на підприємстві фактично дискримінаційну політику, нівелювати гарантованість прав жінок, дітей та осіб із інвалідністю, що є недопустимим.

Дослідження проблем правового регулювання припинення трудових відносин надасть можливість проаналізувати національне законодавство щодо його системності та актуальності, адже саме вони забезпечують результативність регулювання та збалансованість інтересів працівника та роботодавця. У той же час, перебування у трудових відносинах осіб із різним правовим статусом визначає й специфіку правового регулювання їх припинення, яка далеко не завжди відповідає навіть загальним принципам трудового права. Дослідження проблем у правовому регулюванні надасть можливість прослідкувати, які саме негативні юридичні наслідки для працівника та роботодавця можуть настати та виявити ті норми права, які загалом більше не використовуються на практиці, що дозволить віднайти способи зменшення негативного впливу та виділити сутність кожної проблеми. Відповідно, запропоновані варіанти вдосконалення правового регулювання припинення трудових відносин будуть наближені до сучасних умов праці та комплексно вирішувати проблему, а не окремі її прояви.

Варто вказати, що роботи, у яких досліджувались проблеми правового регулювання припинення трудових відносин стосуються окремих питань та підстав такого припинення, що спричиняє недостатність всебічних напрацювань та пропозицій. Разом з тим, значний внесок у дослідження даної теми було зроблено наступними науковцями: В.А. Багрій, В. В. Бонтлаб, С. В. Венедіктов, А. А. Грובה, М. О. Данилом, І. В. Довгаль, Т. В. Дубас, О. В. Жадан, М.І. Іншин, І. М. Кравченко, Т. В. Красюк, Н. А. Лисюк, О. С. Микитенко, І. І. Олексів, Н. М. Пиж, В. В.

Пузанова, А. С. Сидоренко, В. А. Сливна, О. І. Ткач, С. О. Турчин, О. С. Чирвон, І. І. Шамшина, О. І. Шапоренко, В. Р. Шишлюк.

Правове регулювання припинення трудових відносин охоплює велику кількість суб'єктів та стосується трудових прав та обов'язків, як працівників, так й роботодавців, а в окремих випадках потребує й залучення вповноважених органів влади, що ускладнює сам механізм припинення та викликає цілий ряд проблем. До прикладу, Н. М. Пиж вказує, що «законодавцем все ще не було встановлено терміну щодо попередження працівника про його вивільнення», який на думку автора повинен бути «більшим, ніж два місяці до звільнення із обов'язковим визначенням конкретної дати. Також, проголошуючи принцип гуманізму, законодавцем не було надано повного переліку осіб, що володіють переважним правом на залишення на роботі під час вивільнення через зміни в організації виробництва і праці» [1, с. 448]. Виділенні проблеми пов'язані із прогалинами у нормах трудового права та відсутністю чіткого порядку вивільнення працівника за окремою підставою. Проблемним аспектом можливо вважати й неоднаковість тлумачення даних норм права, адже усталена практика щодо попередження працівника про вивільнення змінюється з часом, а також й володіє власною специфікою на кожному підприємстві. Вірною є пропозиція щодо встановлення конкретної дати, що дозволить зробити припинення трудових відносин більш передбачуваним для працівника. Щодо вичерпності переліку працівників, які володіють переважним правом, то проблема, найперше, пов'язана із правовою культурою, рівень якої є низьким, що й дозволяє надмірно широко розуміти норму права та видозмінювати її зміст під конкретний випадок припинення трудових відносин. Слід наголосити, що доповнення трудового законодавства словами «перелік є вичерпним» допоможе врегулювати лише окремі випадки зловживання з боку роботодавця або працівника, проте вирішити саму проблему можливо лише шляхом зміни усієї концепції припинення трудових відносин, як щодо підстав, так й щодо порядку їх втілення та захисту від його порушення.

На дещо іншу проблему вказує Т. І. Чавикіна, що проаналізувавши норми спеціального характеру щодо вивільнення працівників органів внутрішніх справ України визначає, що однією із підстав припинення трудових відносин із ними є «скорочення штату за неможливості наступного використання на службі. Однак, надалі, посилення у законодавстві на дану підставу відсутні. Зрозумілою є потреба використати загальне законодавство. Проте, це є неможливим через неузгодженість між нормами права. Тому, загальне трудове законодавство про звільнення не може бути застосовано до осіб рядового та начальницького складу» [2, с. 348]. Сутністю даної проблеми є необхідність у спеціальних нормах щодо перебування та припинення трудових відносин, де роботодавцем виступає сама держава, а працівник виконує державні завдання та наділений певними повноваженнями, що стосується, як поліцейських, так й прокурорів, суддів та державних службовців. Трудове законодавство має комплексний характер завдяки чому деякі із існуючих у ньому прогалин можливо вирішувати через застосування виділених принципів, як то щодо рівності або ж поваги до усіх членів трудового колективу, майна роботодавця та справедливої оплати праці. Разом з тим, специфіка виконання трудових обов'язків зумовлює необхідність у особливому правовому регулюванні, яке часто лише частково дублює норми трудового законодавства або ж не розробляє спеціальних механізмів їх втілення для таких суб'єктів, що фактично робить виділені норми права мертвими. Важливим є видозмінення підстав припинення трудових відносин шляхом поділу на загальні, що застосовуються до всіх працівників та не можуть бути видозмінені спеціальним законодавством, та на спеціальні, на які поширюються трудові принципи та засади, але суть та процедури визначаються для кожної сфери окремо. Таке вдосконалення усуне потребу в постійному узгодженні норм трудового права, що виникла під час процесу тривалого реформування адміністративного законодавства.

Здійснюючи дослідження судової практики щодо припинення трудових відносин за угодою сторін А. С. Сидоренко вказує про те, що «суд, розглядаючи справи про виплату вихідної допомоги, у більшості випадку, знаходиться на стороні роботодавця та ухвалює свої рішення на

основі економічних мотивів. Роботодавець же, використовуючи низький рівень правової культури працівника та його необізнаність щодо практики виплати вихідної допомоги, може зловживати своїм правом та вказувати в угоді значні суми компенсації, що заохочує працівника до її підписання. Хоча сам роботодавець заздалегідь планує не виплачувати її або ж виплатити в істотно меншому розмірі» [3, с. 682]. Основним способом вирішення даної проблеми можливо вважати вдосконалення правового регулювання через передбачення обов'язку професійних спілок повідомляти працівників про їх права під час звільнення та реальної практики їх втілення. Крім того, варто й доповнити права працівників можливістю залучення таких профспілок або ж осіб, які представляють їх інтереси до підписання угоди, що дозволить зменшити ризик зловживання правом з боку роботодавця. Щодо судової практики, то дану ситуацію можливо змінити через визначення критеріїв виплати вихідної допомоги, яка повинна залежати від кваліфікації, наявності сім'ї та дітей, непрацездатних осіб, які потребують догляду та можливості знайти роботу відповідну кваліфікації у районі, де працівник проживав. Вихідна допомога є дієвим інструментом захисту від соціальних ризиків, які наступатимуть після звільнення, тому доречним є, також, використання аудіо- та відео- запису під час обговорення та підписання угоди, що буде фактом погодження роботодавцем визначеної суми у договорі.

Ознайомившись із міжнародними нормами, О. П. Бортник виділяє проблему припинення трудового договору у зв'язку із призивом або вступом працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, адже «міжнародні рекомендації не виділяють даної підстави, а тому більш доречною буде відмова від даної підстави та встановлення можливості призупинити трудові відносини на час проходження такої служби» [4, с. 7]. Слід зазначити, що гарантування збереження місця роботи для працівників, які вступили на військову службу передбачені спеціальним законодавством, що й ускладнює процес звільнення, оскільки не завжди роботодавець ознайомлений із такими нормами або ж вірно їх трактує. Разом з тим, пропозиція щодо призупинення трудових відносин є доволі спірною, оскільки даний термін, як і сама процедура будуть новими для законодавства про працю та потребуватимуть, як встановлення взаємозв'язку із іншими нормами, так й уточнення процедури поновлення таких відносин, адже трудові обов'язки на підприємстві повинен хтось виконувати, а тому й сама посада може бути зайнятою. Застосування аналогічного процесу, як й у випадку із виходом жінки у відпустку по догляду за дитиною є не зовсім коректним, адже у такому випадку трудові відносини не припиняються.

Звертаючись до судової практики із даного питання, варто звернути увагу на Постанову Верховного суду, де визначається, що призив на військову службу не є підставою для припинення трудового договору, оскільки під час врегулювання даного питання необхідно керуватись нормами Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» [5]. Розміщення спеціальної трудової гарантії збереження місця роботи у іншому законі є основною причиною виникнення ситуацій неправомірного звільнення. Відповідно для вирішення даної ситуації варто не виключити із переліку підстав вступ на військову службу, а деталізувати підстави такого звільнення. На сьогодні, правове регулювання здійснюється же протилежним чином, через встановлення загального правила щодо припинення трудового договору, наступного встановлення гарантій для окремих працівників та посиланням на спеціальні закони, унаслідок чого роботодавець повинен самостійно дійти висновку чи підпадає конкретний працівник під гарантії чи його можливо звільнити, що й збільшує ймовірність помилки та викликає потребу до наступного звернення до суду. Зміна підходу на встановлення спеціальних підстав звільнення зменшить ризик втрати роботи для працівника, що вступив на військову службу, через вичерпність переліку та відсутність необхідності використання не трудового законодавства.

О. І. Ткач підкреслює неможливість «розширеного тлумачення поняття «недостатність кваліфікації» на інші професійні якості працівника, адже має бути додержано принципу не зловживання роботодавцем власним правом на звільнення. Звісно, термін «невідповідність

займаній посаді» є оціночним, що полегшує можливість роботодавця послатись, як на причину звільнення, на недостатність комунікативних навичок. Тому важливим є розробка об'єктивної системи оцінки та, як під час кваліфікації, дозволити звільнити з даної підстави лише за умови доведення не відповідності встановленим вимогам до кваліфікації» [6, с. 45]. Використання під час припинення трудових відносин оціночних понять, як підстави обґрунтування рішення про звільнення або критерію його прийняття є однією із найбільш загальних проблем правового регулювання та стосується не лише зазначеного автором випадку. Складність вирішення пояснюється неможливістю повністю прибрати оціночні вирази із законодавства, оскільки вони виражають принципи, слугують орієнтирами правомірності поведінки. У той же час, внаслідок різного розуміння моралі, соціальних норм змінюватиметься й розуміння таких оціночних понять, а тому кожен суб'єкт трудових відносин буде розуміти їх по своєму. Мінімізація зловживань під час припинення трудових відносин з боку роботодавця можлива через створення підзаконних актів щодо порядку, проведення постійного контролю та моніторингу та напрацювання постійної та спільної для всіх підприємств практики, тобто потребує систематизованих змін до усього національного законодавства.

На інший бік даної проблеми звертає увагу М. О. Данилов, зазначаючи, що «нормами законодавства, що чинні на сьогодні, під час характеристики питання припинення трудових правовідносин використовуються дефініції, що мають різну сутність: розірвання чи припинення трудового договору або звільнення працівника. Це є причиною виникнення прогалин» [7, с. 85]. Наведений перелік можливо й доповнити вживанням термінів «роботодавець» та «власник підприємства, організації, установи», «голова фермерського господарства», як тотожних, хоча їх легальних визначень так й не було надано, а тому й висновку про взаємозамінність у трудових відносинах дійти поки що неможливо. Аналізуючи трудове законодавство, можливо помітити тривалу історію реформування, унаслідок чого окремі норми права мають більш прогресивний зміст та створенні із застосуванням нових прийомів юридичної техніки, а інші ж досі залишаються застарілими. Усунення даної розрізненості можливо лише шляхом повної реформації трудового законодавства, що стосується окремих законів та Кодексу законів про працю.

На відсутність уточнень порядку припинення трудових відносин вказує І. І. Шамшина, що особливо стосується «звільнення працівника через закінчення випробувального строку. Дане рішення може прийняти роботодавець протягом такого строку та відповідно розірвати договір. Працівник може оскаржити звільнення в порядку розгляду трудових спорів у питаннях звільнення. Такий порядок не визначений і не зрозуміло як саме працівник буде доводити у суді факт проходження випробувального строку та незаконного звільнення» [8, с. 34]. Дійсно, посилення у нормах права на порядок, який не уточнюється та не встановлений у самому Кодексі або підзаконних актах ускладнює реалізацію та залишає можливим лише звернення до суду. Фактично, доведення проходження є неможливим, адже навіть демонстрація наявності певних професійних навичок та кваліфікації не може бути основою для обґрунтування можливості працівника виконувати трудові обов'язки на конкретному підприємстві. Більш доцільним є встановлення певної процедури по завершенню випробування, як то тестування чи опитування задля підтвердження чи спростування навичок працівника, що дозволить, як обґрунтувати свою позицію працівнику, так й захиститись роботодавцю від зловживання правом з боку працівника. Крім того, дана процедура виступатиме гарантією відсутності дискримінації з боку роботодавця за будь-якою із ознак.

Отже, на основі проведеного дослідження можливо дійти висновку, що правове регулювання припинення трудових відносин значно диференціюється залежно від підстав, а із реалізацією кожної із яких існують проблеми. На сьогодні, науковцями було надано тлумачення поняттям роботодавця та власника, було розроблено окремі норми права щодо підстав припинення трудового договору, щодо гарантій захисту працівників та роботодавців від зловживань під час такого припинення, однак запропоновані вдосконалення так й не були перенесені до

законодавства. Крім того, наукові вдосконалення стосувались окремих підстав звільнення, а не усього інституту припинення трудових відносин, що могло вирішити проблему по суті. Важливо розуміти, що трудове законодавство має бути актуальним, а тому й частина наукових пропозицій, які ефективно вирішували б проблеми припинення трудових відносин на момент їх створення, сьогодні уже не можуть бути втілені через застарілість, що породжує проблему їх адаптації до сучасних реалій. Тож, можливо виділити наступні проблеми припинення трудових відносин:

1. Прогалини та колізії у правовому регулюванні припинення трудових відносин

2. Можливість встановлення особливого порядку припинення трудових відносин строковим трудовим договором(контрактом)

3. Використання оціночних категорій під час припинення трудових відносин

Щодо наявності прогалин та колізій у правовому регулюванні припинення трудових відносин, то дана проблема пов'язана, як із наявністю загального й спеціального трудового законодавства, так й не послідовним вдосконаленням самих норм права, що призвело до використання різних термінів або ж потреби в уточненні порядку. Так, відповідно до ч. 1 ст. 36 КЗпПУ «підставою припинення трудового договору є угода сторін» [9]. Виникає питання щодо форми такої угоди, обов'язковості письмової форми або ж наявності певних істотних умов. Крім того, під час звільнення за угодою сторін, працівник має право на виплату вихідної допомоги, а тому й доцільним було б встановлення її розміру саме в угоді. Потребують деталізації гарантії захисту трудових прав під час припинення трудових відносин за угодою сторін.

І. І. Олексів прикладом наявності прогалин називає «відсутність обов'язку поінформування про припинення трудових відносин на підставі ст. 2 КЗпПУ», що можливо вирішити через «встановлення обов'язкової письмової форми трудового договору» [10, с. 8]. Дійсно, відсутність письмової форми трудового договору може мати наслідком недотримання строку та можливість наступного продовження без волі на те обох або однієї сторони трудових відносин. Разом з тим, обов'язковість письмової форми матиме наслідком покладення надмірного тягаря на роботодавця щодо визначення його змісту та аналізу на відповідність трудовому законодавству. Більше того, забезпечення інформування суб'єктів трудових відносин про дату початку та завершення трудових відносин можливо й через надання копії відповідного наказу керівника підприємства.

Тож, задля вирішення проблеми поінформованості працівника більш оптимальним буде внесення змін до ст. 36 КЗпПУ [9] й доповнення п. 2 наступним тестом: «підставою припинення трудового договору є закінчення його строку. Роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про закінчення строку трудового договору за 2 тижні до його настання. У випадку відсутності відповіді з боку працівника вважається, що жодна із сторін не поставила вимогу про їх припинення та трудові відносини продовжуються». Закріплення даного обов'язку за роботодавцем пояснюється наявністю у нього більше можливостей для відслідковування закінчення строку трудового договору для кожного працівника. Встановлення права не відповідати на повідомлення пов'язано із полегшенням процедури продовження трудових відносин, а виділення юридичних наслідків відсутності відповіді дозволяє врегулювати припинення трудових відносин без залучення третіх осіб.

Також, потребує й вдосконалення порядок припинення трудових відносин на підставі угоди сторін. Варто доповнити КЗпПУ [9] новою статтею 36-2 та викласти її у такій редакції: «угода сторін, що укладається внаслідок припинення трудового договору на підставі п. 2 ч. 1 ст. 36 даного Закону обов'язково має мати письмову форму та містити умови та порядок виплати вихідної допомоги. Працівник володіє правом залучення представників професійних спілок під час такого припинення». Письмова форма слугуватиме доказом у суді, як для роботодавця, так й для працівника, а згадка про вихідну допомогу робить її істотною умовою даного договору. Щодо залучення представника профспілки, то наявність більш кваліфікованої особи з питань припинення трудових відносин зробить сам процес більш правомірним, а трудові права працівника захищеними.

Наступною є проблема можливості встановлення трудовим контрактом особливих умов припинення трудових відносин. Кодексом законів про працю України визначено у ч. 8 ст. 36, що «припинення трудового договору можливо на підставах, передбачених контрактом» [9]. Тобто, забезпечується право встановлення додаткових умов припинення трудових відносин, що не встановленні законодавством. Дана потреба обґрунтовується стимулюванням якісного виконання трудових обов'язків, а також й врахуванням специфіки діяльності певного підприємства або ж обов'язків певного працівника. Разом з тим, виникає питання співвідношення підстав припинення трудових відносин загальних та тих, що визначаються й трудовому контракті, адже навіть у випадку ініціювання розриву трудового контракту роботодавцем, застосовується саме ст. 36 КЗпПУ.

Варто наголосити, що навіть судова практика не є спільною щодо розуміння даного питання, так ВСУ у своєму рішенні по справі № 6-156цс12 визначає, що будь-які гарантії або ж обмеження, що встановленні у КЗпП не можуть бути поширені на трудовий контракт [11]. Відповідно, заборони щодо дискримінації, заборони щодо звільнення у період вагітності та відпустки по догляду за дитиною не можуть стати причиною для звільнення на підставі контракту. Більше того, для припинення трудових відносин достатнім є сам факт настання підстави, передбаченої трудовим контрактом, незалежно від наявності вини у самого працівника. Дещо іншим погляд висловив КСУ та у рішенні від 04.09.2019 наголошує, що «істотними умовами трудового контракту слід вважати його строк дії й підстави для припинення або розірвання. Однак, така ситуація не є підставою для непоширення на працівників, які працюють на основі трудового контракту, дії ч. 3 ст. 40 КЗпПУ, вони не можуть бути звільненні всупереч неї» [12]. У даному випадку мова йде про гарантію працевлаштування під час тимчасової втрати працездатності працівником. Із аналізу даного рішення можливо дійти висновку, що трудовий контракт може не відповідати трудовому законодавству лише у тій частині, що визначає саме права, а не гарантії працівників. Слід наголосити, що звернення роботодавцем до аналізу судової практики під час вирішення питання можливості звільнення працівника та відповідна зміна способу поведінки є ускладненою через потребу в наявності спеціальних знань та достатнього рівня правосвідомості, що дозволить зрозуміти сутність рішень вірно. Саме тому, наявність даної судової практики не може значним чином вплинути на кількість правопорушень, які здійснюються під час проведення звільнення, частина із яких є навіть не зафіксованою через не звернення працівника за захистом своїх трудових прав.

Таким чином, варто доповнити Кодекс законів про працю України ст. 36-1 [9] та викласти її у наступній редакції: «підстави припинення трудового договору, що передбачені контрактом не повинні суперечити ст. 2-1 та ст. 9 КЗпПУ. Звільнення працівника на підставах передбачених трудовим контрактом є забороненим, якщо така заборона передбачена, у випадку звільнення працівника, що працює на основі трудового договору». Дане уточнення дозволить забезпечити рівність під час прийняття рішення про звільнення певного працівника, а також й можливість захистити своє право на працю, що було порушено унаслідок дискримінації. Трудовим законодавством передбачено ряд обмежень та заборон щодо звільнення, що виконують функцію захисту працівників, що потребують особливих умов праці або ж не можуть виконувати трудові обов'язки протягом певного часу. Обов'язок дотримуватись загальних заборон щодо звільнення надасть можливість гарантувати стабільність матеріального забезпечення у випадках настання соціальних ризиків та встановить межі свободи застосування трудового контракту.

Також, до проблемних правового регулювання припинення трудових відносин слід віднести використання оціночних категорій. Так, оціночні поняття застосовуються у випадках неможливості або недоцільності точного опису певного явища у трудових відносинах. Їх використання є доречним для правового регулювання трудових відносин загалом, як то закріплення принципів правового регулювання. Разом з тим, припинення трудових відносин

повинно відбуватись у чіткому порядку та через зрозумілі й обґрунтовані підстави, що й ускладнюється через використання оціночних понять.

Так, відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпПУ «розірвання трудового договору роботодавцем може відбутись через настання такої додаткової підстави, як одноразове грубе порушення трудових обов'язків» [9]. Хоча перелік осіб до яких може бути застосована дана норма є обмеженим, однак ризик зловживання з боку роботодавця обумовлений використанням виразу «одноразове грубе порушення». Уточнення потребує саме критерії грубості порушення, адже оцінювання вчинення тієї чи іншої дії за відсутності реальних економічних або юридичних наслідків матиме характер суб'єктивного, а висновки, зроблені на його не завжди матимуть логічне обґрунтування.

З метою деталізації порядку застосування даної додаткової підстави, слід доповнити п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпПУ [9] таким текстом: «вичерпний перелік одноразових грубих правопорушень трудових обов'язків повинен бути визначений у трудовому договорі. У випадку неможливості такого визначення трудовий договір повинен містити критерії для встановлення факту одноразового грубого порушення трудових обов'язків. Роботодавець зобов'язаний під час звільнення працівника через вчинення одноразового грубого порушення трудових обов'язків обґрунтувати своє рішення із використанням кожного із зазначених у трудовому договорі критеріїв». Щодо вказівки у трудовому договорі, то вона спрямована на ознайомлення самого працівника із тим, що в майбутньому буде вважатись протиправним, що зменшить ймовірність випадкового порушення. Щодо обов'язку обґрунтування із використанням критеріїв, то це дозволить, як зменшити зловживання, так й слугуватиме доказом правомірності у випадку звернення до суду.

Аналогічний випадок можливо зустріти у п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпПУ, де визначено, що «розірвання трудового договору роботодавцем здійснюється у випадку прогулу без поважних причин» [9]. Легального тлумачення поважності причини не визначено, часті звернення до суду так й не допомогли сформувати єдиної практики оцінювання поважності, як наслідок, виключно суб'єктивне розуміння роботодавця впливає на поважність/не поважність причини відсутності працівника на робочому місці. Слід зазначити, що проблема правового регулювання прогулу пов'язана ще й із рівністю усіх членів трудового колективу щодо їх можливості звільнення на такій підставі. Задля вирішення даної проблеми слід доповнити п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпПУ [9], таким уточненням: «поважні причини прогулу визначаються у колективному договорі». Тобто, поважними визначатимуться однакові умови для усіх працівників, а їх перелік можливо буде доповнювати та змінювати уже залежно від особливостей кожного конкретного підприємства.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Пиж Н. М. Проблеми реалізації гарантій трудових прав працівників при розірванні трудового договору за підставами організаційно-правового характеру. Актуальні проблеми права: теорія і практика, 2013. № 28. С. 446-453
2. Чавикіна Т. І. Проблеми звільнення працівників органів внутрішніх справ у зв'язку зі скороченням штату. Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства: матеріали 4 Всеукраїнської науково-практичної конференції. Х.: ХНУВС, 2015. С. 345-348.
3. Сидоренко А. С., Микитенко О. С., Чирвон О. С. Проблемні питання припинення трудового договору за угодою сторін. Молодий вчений, 2018. № 10(2). С. 679-683
4. Бортник О. П. Гарантії працівника у випадку розірвання трудового договору. Часопис Національного університету "Острозька академія", 2013. № 1. С. 1-14.
5. Постанова N 807/798/16: Рішення Верховного Суду від 22.01.2020. URL: <https://cutt.ly/tugejzn> (Дата звернення: 10.03.2020)
6. Ткач О. І. Наслідки невідповідності професійних характеристик працівника встановленим вимогам. Підприємство, господарство і право, 2016. № 5. С. 42-46

7. Данилов М. О. Проблеми правового регулювання трудового договору. Науковий вісник публічного та приватного права, 2016. № 3. С. 84-87

8. Шамшина І.І. Випробувальний строк як факультативна умова трудового договору: проблеми правового регулювання. Актуальні проблеми права: теорія та практика, 2014. № 29. С. 28-37.

9. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50.

10.Олексів І. І. Юридичні гарантії прав працівників у строкових трудових правовідносинах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.05 - трудове право; право соціального забезпечення/ЛНУ ім. І. Франка. Л., 2020. 23 с.

11.Постанова № 6-156цс12: Рішення Верховного Суду України від 26.12.2012. URL: <https://cutt.ly/Huf51Wv> (Дата звернення: 10.03.2020)

12.Рішення у справі за конституційною скаргою Жабо Т. М. щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю: Рішення Конституційного Суду України від 4 вересня 2019 року № 6-р (П)/2019. Офіційний вісник України. 2019. № 77. С. 8.

## УДК 349.2

**Костенко В. Г.,**  
суддя Ковпаківського  
районного суду м. Суми

### ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СУДДІВ

*У статті проаналізовано поняття соціального забезпечення суддів. З'ясовано сутність і значення даної правової категорії. Досліджено підходи науковців до соціального забезпечення суддів.*

**Ключові слова:** соціальні відносини, соціальне забезпечення, соціальний захист, суддя.

*In the article the concept of social security of judges is analyzed. The essence and significance of this legal category are clarified. The approaches of scientists to the social security of judges are studied.*

**Key words:** social relations, social security, social protection, judge.

В умовах реформування судової системи України визначення основ захисту прав, свобод та інтересів суддів у соціальній сфері набуває пріоритетного значення. Питання соціального забезпечення суддів є невід'ємним елементом їхнього статусу, що допомагає реалізувати гарантії здійснення правосуддя, передбачені Конституцією та законами України.

Питання розробки оптимальної моделі соціального забезпечення суддів в Україні залишається дискусійним. Довіра громадян до системи правосуддя та незалежний розгляд судових справ напряму залежать від теоретичного, практичного обґрунтування та повноцінного забезпечення ключових позицій соціального забезпечення суддів. У зв'язку з необхідністю справедливого, неупередженого та об'єктивного розгляду справ, судова гілка повинна у повному обсязі отримувати відповідні соціальні гарантії, що у свою чергу створить належні умови для високопродуктивної роботи та протидії негативним явищам в системі судочинства України. Забезпечення законності та справедливості в діяльності судів вимагає переосмислення основних компонентів розбудови системи соціального забезпечення служителів Феміди відповідно до норм міжнародного права, європейських цінностей та враховуючи високе звання та статус судді.