

10. Статут Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» затверджений Наказом Міністерства освіти і науки України від 29.03.2018 р. № 294. [Електронний ‘

11. Про документи про професійну (професійно-технічну) освіту державного зразка і додатки до них: Постанова КМУ від 22 липня 2015 р. № 645 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/645-2015-%D0%BF#Text>.

УДК 349.2

Зеленський В.М.,

*к.ю.н. асистент кафедри трудового
права та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

ОКРЕМІ ТЕОРЕТИЧНІ ПИТАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ЗА УГОДОЮ СТОРІН

Стаття присвячена окресленню тих питань, які розкривають особливості припинення трудових відносин за угодою сторін. Розглядаються характерні риси застосування підстави «за угодою сторін». Підіймається питання про те чи має значення для даної підстави хто виступає ініціатором припинення цих відносин.

Ключові слова: угода сторін, припинення трудових правовідносин, ініціатор, домовленість, волевиявлення

The article focuses on outlining those questions that disclose the peculiarities of terminating labour legal relationship by the parties' mutual consent. The special features of applying the "parties' mutual consent" base have been determined. The issue is raised whether it is essential for this reason who is the initiator of these relations termination.

Key words: the parties' mutual consent, termination of labour legal relationship, initiator, agreement, declaration of will

Постановка проблеми. Популярність припинення трудових відносин за угодою сторін пояснюється тим, що п.1 ст. 36 КЗпП України є нормою, яка не має роз'яснення щодо випадків та умов її застосування та не встановлює ніяких обмежень щодо строку повідомлення та наявності поважних причин для припинення трудових відносин у такий спосіб, а відтак трудовий договір може бути припинений за угодою сторін, якщо має місце лише волевиявлення обох сторін, у будь-який строк, про який вони домовляться, що безумовно є зручним для всіх сторін трудових відносин. На думку О.С. Проциної, припинення трудових правовідносин за угодою сторін має місце у випадку, коли законодавець дозволяє розірвати трудові правовідносини між працівником та роботодавцем, якщо вони взаємно дійшли згоди по цьому питанню, без погодження із профспілковою організацією [1, с. 171]. А.П. Тиха зазначає, що можливість припинити трудовий договір за угодою сторін є по суті однією із характерних рис договірних відносин у галузі трудового права. Вчена пише: «Фактично кожен приватноправовий договір може змінюватись, оскільки, умови, в яких існують сторони договірних відносин, та в яких вони уклали договір, є змінними. У тому разі, коли зміни умов є кардинальними, такими, що зумовлюють у сторін договору втрату інтересу до договору і відповідних відносин – цей договір за угодою сторін може бути припинений. Однак, коли зі зміною умов інтерес у цих правовідносинах у сторін залишається, сам договір в

допустимій мірі може бути змінений без розірвання такого. Між тим, саме допустимість (за наявності законних підстав), визначеність (лише в тій мірі, в якій це дозволено законодавством, а саме законодавством про працю) змінюваності трудового договору, його стримана гнучкість є особливою ознакою трудових правовідносин, що відмежовує ці відносини від інших приватних правовідносин» [2, с. 37].

Отже, в даному дослідженні маємо на меті зупинитися на окремих теоретичних питаннях застосування такої підстави припинення трудових правовідносин як «угода сторін». В роботі передбачається: визначити характерні риси (ознаки, умови), притаманні застосуванню цієї підстави; приділити детальнішу увагу питанню значення того хто може бути ініціатором припинення досліджуваних відносин на даній підставі; зробити висновки у підсумку дослідження.

Виклад основного матеріалу. За визначенням М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника характерними рисами застосування підстави припинення трудового договору за угодою сторін є наступні: а) може ініціюватись стороною трудового договору; б) застосовується до будь-якого трудового договору; в) сторони мають досягти домовленості про підставу та конкретний строк її застосування [3, с. 225]. На думку В.Р. Шишлюк, умовами припинення трудових відносин за угодою сторін слід вважати: 1) наявність спільного волевиявлення сторін трудового договору відносно його припинення; 2) відсутність взаємних претензій сторін трудового договору; 3) відсутність обов'язків сторін з приводу виконання певних процесуальних дій (попередження; обов'язок стосовно працевлаштування працівника; надання згоди на звільнення виборним органом первинної профспілкової організації тощо); 3) відсутність обов'язку роботодавця відносно виплати працівникові вихідної допомоги [4, с. 121,122]. В свою чергу, М.М. Грекова виокремлює наступні ознаки, яким має відповідати угода сторін, зокрема: 1) вільний прояв волі (внутрішнього бажання) сторін на припинення трудових відносин; 2) «виявом свободи укладення трудового договору є прояв ініціативи з приводу його припинення, тобто дія, яка спрямована на досягнення правового результату [5, с. 15-16]. О.С. Вареник також зауважує на цьому й зазначає, що ключовим елементом при розірванні трудового договору за угодою сторін є домовленість працівника та роботодавця про припинення трудових правовідносин, яка повинна обов'язково включати особливі умови та строк розірвання трудового договору. Також вчений пише, що припинення трудового договору за угодою сторін – це встановлена законом підстава для розірвання будь-якого виду трудового договору, що застосовується після досягнення згоди сторін про припинення трудового правовідношення шляхом взаємної домовленості працівника та роботодавця щодо порядку та строків розірвання трудового договору із застосуванням загальноприйнятої процедури звільнення [6, с. 9, 14]. В свою чергу, О.О. Коваленко зазначає, що застосування в якості підстави припинення трудового договору п. 1 ст. 36 КЗпП України – за угодою сторін – має місце в тих випадках, коли і працівник, і роботодавець спрямують свою волю та волевиявлення не лише на припинення трудового договору як форми реалізації права на працю, а на припинення трудового договору саме за підставою «угода сторін» [7, с. 48]. А за визначенням В.А. Андронкової, угоду сторін слід розглядати як правомірну двосторонню дію, яка передбачає сумісне волевиявлення сторін трудового договору при припиненні трудових правовідносин [8, с. 120].

Перш за все слід зазначити, що припинення за угодою сторін можливе як у разі припинення трудових відносин укладених на невизначений строк, так і строкових трудових відносин. Однак, законодавцем перевага надається безстроковим трудовим договорам, оскільки вони укладається на невизначений термін та діють впродовж тривалого часу, аж поки не будуть розірвані сторонами за домовленістю або відповідно до інших законних підстав. Така форма трудових відносин є найбільшою гарантією трудових прав найманих працівників, що сприяє стабільності трудових правовідносин. Саме тому, положення ст. 36 КЗпП України переважно застосовується у випадку припинення безстрокових трудових договорів, а відповідна правова норма для строкових трудових правовідносин відсутня, проте, це не означає, що таке припинення не є можливим, про що нами детальніше говориться в іншому науковому дослідженні.

Різноманітність думок простежується при визначенні того, ким саме може бути ініційоване припинення безстрокових трудових правовідносин за угодою сторін. На думку Р.З. Лившиць, ініціатива про звільнення за угодою сторін може виходити тільки від працівника, а від роботодавця виходити не може [9, с. 159-160]. Схожої думки також притримуються В.І. Єгоров та Ю.В. Харитонова, які переконані, що в основі згоди щодо припинення трудових правовідносин за угодою сторін повинна бути і домінувати лише свобода волі працівника, а отже, саме від працівника повинна виходити ініціатива розірвати трудовий договір, що оформлюється у вигляді його письмової заяви з проханням звільнити його за угодою сторін. Якщо ж ініціатива виходить від роботодавця, вона носить попередній характер і не має юридичної сили до тих пір, поки не буде позитивно сприйнята працівником, реакція якого і в цьому випадку повинна бути виражена у його письмовій заяві, на якій роботодавцем ставиться віза, що підтверджує його згоду на розірвання трудового договору саме за угодою сторін [10, с. 308].

З такою думкою частково погоджується В.С. Гончаренко. Він зазначає, що пропозиція роботодавця працівнику звільнитися за угодою сторін може викликати почуття образи, настороженості й навіть посягання на його право на працю. Але при цьому науковцем наголошується, що не можна стверджувати, що така ініціатива може виходити лише від роботодавця, оскільки сама по собі пропозиція роботодавця про звільнення не породжує юридичних наслідків, а тільки в подальшому може слугувати базою для угоди сторін, а може бути й відхиленою, й тоді не може йти мова ні про яке звільнення за угодою сторін. А тому, на думку науковця, пропозиція про звільнення може виходити як від працівника, так і від роботодавця, й не має значення, хто з нею виступив перший [11, с. 79-80].

Категорично не згодна з позицією вищевказаних науковців також й Я.В. Сімутіна, яка вважає, що оскільки домовленість між працівником і роботодавцем про припинення трудового договору за угодою сторін на практиці може мати й усну форму, та втілитися в подальшому у відповідному наказі роботодавця, з яким працівник ознайомлюється під розпис, а обов'язкова наявність письмової заяви від працівника, на думку науковиці, може бути сприйнята як особиста ініціатива останнього, чим може скористатися роботодавець і оформити звільнення працівника за ст. 38 КЗпП України [12, с. 163]. Частково слід погодитися з таким твердженням й зауважити, що від кого б не виходила пропозиція припинити правовідносини за угодою сторін, вона все одно буде мати попередній характер, оскільки в будь-якому випадку тільки після отримання згоди іншої сторони стає можливим таке припинення. Якщо одна зі сторін проти такого способу припинення правовідносин, розірвання трудового договору повинна бути здійснене із застосуванням інших підстав: або за ініціативою працівника, або за ініціативою роботодавця. Саме на це наголошується у Постанові Пленуму Верховного суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 6 листопада 1992 р., а саме: «сама по собі згода власника або уповноваженого ним органу задовольнити прохання працівника про звільнення до закінчення строку попередження не означає, що трудовий договір припинено за п.1 ст.36 КЗпП, якщо не було домовленості сторін про цю підставу припинення трудового договору. В останньому випадку звільнення вважається проведеним з ініціативи працівника (ст.38 КЗпП)» [13]. Цю позицію Верховного Суду доповнює К.Ю. Герман, яка пише, що у разі погодження другої сторони із пропозицією першої сторони про припинення трудового договору, слід вважати, що вони досягли згоди про припинення трудового договору. При відсутності згоди іншої сторони розірвання трудового договору проводиться за ініціативою працівника чи роботодавця [14, с. 188].

Прихильники іншої позиції наполягають на тому, що для застосування підстави припинення трудових відносин за угодою сторін не має значення хто саме виступив ініціатором припинення. Так, з цього приводу О.О. Коваленко пише наступне: «Для припинення трудового договору не має суттєвого значення хто саме є ініціатором припинення, адже ця ініціатива однієї сторони на припинення трудового договору за підставою «угода сторін» повинна знайти позитивний відгук від іншої сторони. При цьому вчена підкреслює те, що мова йде не про ініціативу взагалі припинити

договір, а ініціативу припинити договір за підставою «угода сторін». Й тут потрібно, щоб відбувся факт угоди сторін – та точка, яка поєднує волевиявлення, спрямовані на одне й те саме – на припинення трудового договору за підставою «угода сторін». І саме цей факт отримує юридичне значення і стає тим механізмом, який запускає юридичні наслідки у вигляді припинення трудових відносин за підставою «угода сторін» [15, с. 341].

На думку науковців А.С. Сидоренко, Д.О. Микитенко, О.С. Чирвон, основною відмінністю між вказаними підставами припинення трудових правовідносин є те, що ініціатива працівника на припинення трудового договору у формі заяви (ст. 38 КЗпП України) є простим юридичним фактом, тобто дійсною життєвою обставиною, яка на підставі правових норм, обумовлює настання юридичних наслідків у сфері трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин. Проте, угода сторін про припинення трудового договору (п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України) не є простим юридичним складом, тобто сукупністю норм права, які спричиняють настання юридичних наслідків. Юридичний склад включає сукупність юридичних фактів, до яких належать спільна угода сторін і оформлене у вигляді наказу (розпорядження) волевиявлення роботодавця про розірвання трудового договору. Отже, припиненню трудового договору за угодою сторін властива наявність взаємного волевиявлення сторін трудового договору стосовно припинення дії трудових відносин, якого немає у разі звільнення з ініціативи працівника. Враховуючи зазначене, угода сторін, як підстава припинення трудового договору, підлягає застосуванню за наявності спільного волевиявлення сторін, направленою на його розірвання. У разі недосягнення відповідної угоди, хто виступав ініціатором припинення трудового договору, істотної ролі не відіграє. Припинення трудового договору за означеною підставою підтверджує, що сторони досягли певної домовленості, по-перше, про безпосередньо факт звільнення, по-друге, про чітко визначену дату звільнення, по-третє, про припинення договору саме за угодою сторін, тобто на підставі п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України [16, с. 682].

І. Летич з цього приводу пише, що часто складається практика, відповідно до якої звільнення за угодою сторін ініціюють винятково працівники шляхом подання відповідних заяв. Попри таку практику, стороною, що ініціює звільнення, може бути як працівник, так і роботодавець. Тобто ініціювати звільнення може працівник шляхом подання роботодавцеві відповідної заяви, або ж роботодавець через направлення працівникові повідомлення про запропоноване звільнення за угодою сторін [17].

В свою чергу, Б.М. Ленко [18, с. 175] та Л.Ю. Прогонюк [19, с. 7] вважають, що при припиненні трудового договору за взаємною угодою сторони мають діяти на умовах цілковитої рівності, а тому ініціатива щодо припинення трудового договору може бути виявлена як працівником, так і роботодавцем, але при цьому необхідним є повний збіг намірів і волі суб'єктів трудових правовідносин. У разі ж одностороннього волевиявлення щодо припинення трудового договору законодавство ставить сторони в нерівні умови. Схожої думки підтримується А.А. Грובה [20, с. 395, 397], О.А. Мельничук та О.Ф. Мельничук [21, с. 141-142], які також вважають, що бажання або пропозиція припинити трудовий договір може надходити як від працівника, так і від роботодавця.

Висновок. На нашу думку, сама по собі пропозиція щодо припинення трудових правовідносин за угодою сторін не може існувати поза волею й бажанням сторін, тобто сама по собі ініціюватись. Крім того, ініціювання щодо припинення за угодою сторін повинно бути правильним, оскільки така ознака підстави як ініціювання будь-якою стороною є загальним, оскільки може застосовуватися й до інших підстав припинення трудових правовідносин, наприклад, за ініціюванням працівника або роботодавця. А тому, головним моментом у з'ясуванні даного питання є встановлення змісту волі та волевиявлення сторін трудового договору. Адже важливим є те, що сторони повинні не тільки виявити своє волевиявлення на припинення трудового договору, але й ще повинні домовитися про підставу, за якою припиняться трудові правовідносини. Цей аспект окреслення простору прояву свободи волі сторін трудового договору є особливо суттєвим у тих

випадках, коли важко встановити, що мало місце: розірвання трудового договору за ініціативою працівника у випадках, коли роботодавець погодився його звільнити без відпрацювання строку попередження, чи звільнення за угодою сторін [15, с. 339]. А тому, ми у своєму переконанні повністю підтримуємо позицію О.О. Коваленко, яка дуже точно вказує на те, що саме стан волі як елемента вольової поведінки суб'єктів трудового договору відіграє визначальну роль у механізмі правового регулювання трудових відносин. Воля та волевиявлення сторін трудового договору на припинення трудового договору за угодою сторін, за ініціативою однієї із сторін є вільними: вплинути на них не можна. Сторони повинні самі дійти висновку щодо припинення трудового договору як за власною ініціативою, так і за угодою сторін і примусити їх до цього неможливо. При цьому угода сторін як підстава припинення трудового договору, так само як і, власне, трудовий договір, є юридичною формою існування природного права людини, у яке вторгтися ніхто не має права. Тому, як ініціатива однієї сторони припинити трудовий договір за цією підставою, так і позитивна чи негативна відповідь сторони трудового договору на пропозицію іншої сторони щодо припинення трудового договору за угодою сторін є природними правами сторін, лише закріпленими законом, а не обов'язками. Сторони самі повинні вирішити питання і виявити свою волю і примусити їх до якогось рішення неможливо [22, с. 55; 23, с. 21-22]. Тому важливим моментом у разі припинення трудових правовідносин за угодою сторін є не те хто є ініціатором, а те, чи є, по-перше, волевиявлення сторін добровільним, зокрема, це стосується волевиявлення працівника, який на власний розсуд, з власних особистих причин чи життєвих обставин обирає такий спосіб припинення правовідносин, по-друге, взаємна зацікавленість сторін щодо обраної підстави, в протилежному випадку припинення відбудеться за інших підстав. Й тут слід погодитися із Н. Кохан, яка наголошує на тому, що між роботодавцем і працівником повинна бути досягнута саме єдність думки про необхідність і можливість припинення трудового договору [24, с. 70] та О.В. Прудивусом, який пише, що немаловажним моментом при ініціюванні сторонами припинення трудових правовідносин за угодою сторін є взаємна домовленість, яка виражається у погодженні прийняти пропозицію іншої сторони щодо обраної підстави припинення трудового договору. Але тут слід мати на увазі, що погодження може бути досягнене незалежно від того, хто перший виявив ініціативу. Важливо, щоб інша сторона погодилась з волевиявленням першої. Момент збігу волі сторін трудового договору і робить погодження підставою до припинення трудового договору [25, с. 60-61]. Відповідно головним елементом при припиненні трудових відносин за угодою сторін є саме домовленість сторін.

Тому логічним видається, що саме цим поняттям повинні керуватися сторони трудових відносин, обираючи такий спосіб припинення трудового договору. Наприклад, саме таким поняттям пропонується керуватися судам при розгляді трудових спорів: у Постанові Верховного Суду України від 26.10.2016 № 6-1395цс16 «Про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу» чітко визначено, що, розглядаючи позовні вимоги щодо оскарження наказу про припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП України (за угодою сторін), суди повинні з'ясувати: чи дійсно існувала домовленість сторін про припинення трудового договору за взаємною згодою; чи було волевиявлення працівника на припинення трудового договору в момент видачі наказу про звільнення; чи не заявляв працівник про анулювання попередньої домовленості сторін щодо припинення договору за угодою сторін [26]. Отже, саме досягнення домовленості сторін є юридичним фактом, який тягне за собою припинення трудових правовідносин за угодою сторін.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Прошина О. С. Правове регулювання припинення та розірвання трудових правовідносин з надомними працівниками. *Європейські перспективи*. 2012. № 2. Ч. 2. С. 170-175.
2. Тиха А. П. Правове регулювання змін трудового договору: дис. ... канд.. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 234 с.

3. Трудове право України: підруч. / за загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
4. 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. 117-123.
5. Грекова М. М. Угода сторін як підстава припинення трудового договору: проблеми правового регулювання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2012. Вип. 19. Том 3. С.14-17.
6. Вареник О. С. Правове регулювання порядку припинення трудового договору за законодавством України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 21 с.
7. Коваленко О. О. Щодо співвідношення волі та волевиявлення сторін при припиненні трудового договору за взаємною угодою (п. 1 ст. 36 КЗпП). *Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г. С. Сковороди. Серія: Право*. 2008. Вип. 10. С. 47–50.
8. Андропова В. А. Юридичні факти у трудовому праві України: монографія. Одеса, 2014. 197 с.
9. Трудовое право и научно-технический прогресс / под ред. С.А. Иванова. Москва: Наука, 1974. 463 с.
10. Егоров В. И., Харитоновна М. В. Трудовой договор: учебное пособие. 2-изд., перераб. и доп.. Москва: КноРус, 2009. 464 с.
11. Гончаренко В. С. Прекращение трудового договору. *Проблеми законності: зб. наук. пр. Харків*, 2001. Вип. 51. С. 73-83.
12. Сімугіна Я. В. Правове регулювання припинення трудового договору за угодою сторін та за ініціативою працівника: окремі проблеми. *Держава і право*. 2014. № 65. С. 159-167.
13. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного суду України № 9 від 6 листопада 1992 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92?find=1&text=%EF%F0%E8%EF%E8%ED%E5%ED%ED%FF+%E7%E0+%F3%E3%EE%E4%EE%FE+%F1%F2%EE%F0%B3%ED#w> 11(дата звернення: 21.12.2019)
14. Герман К. Ю. Свобода трудового договору як принцип трудового права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2018. 238 с.
15. Коваленко О. О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 447 с.
16. Сидоренко А. С., Микитенко Д. О., Чирвон О. С. Проблемні питання припинення трудового договору за угодою сторін. *Молодий вчений*. 2018. № 10 (62). С. 679-683.
17. Летич І. Увольнение по соглашению сторон и по собственному желанию: различия: офіційний веб-сайт ASTERS. *Праця і Закон*. Березень, 2013. С. 10-13. URL: https://www.asterslaw.com/ru/press_center/publications/termination_of_employment_upon_the_agreement_of_the_parties_and_upon_the_employees_initiative_the_differences/ (дата звернення: 21.12.2019)
18. Ленко Б. М. Ознаки підстав розірвання трудового договору. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2016. № 3. С. 173-182. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vchfo_2016_3_19 (дата звернення: 21.12.2019)
19. Прогонюк Л. Ю. Особливості припинення трудового договору за п. 3 ст. 40 Кодексу законів про працю України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2013. 20 с.
20. Грובהва А. А. Особливості вирішення трудових спорів про поновлення на роботі, пов'язаних з розірванням трудового договору з ініціативи працівника. *Митна справа*. 2013. № 6 (90). Ч. 2. Кн. 2. С. 395 – 401.
21. Мельничук О. А., Мельничук О. Ф. Трудове право України: навч. посіб. Вінниця: Едельвейс і К, 2009. 328 с.

22. Коваленко О. О. Філософсько-правовий аспект волі як чинника, що обумовлює поведінку суб'єкта трудового права. *Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г. С. Сковороди «Право»*. Харків, 2011. Вип. 17. С. 53–55. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_pravo_2011_17_9 (дата звернення: 21.12.2019)

23. Коваленко О. О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладенні, зміні та припиненні трудового договору: автореф. дис. ... док-ра. юрид. наук.: 12.00.05. Київ, 2015. 39 с.

24. Кохан Н. Окремі аспекти припинення трудових відносин згідно з п.1 ст. 36 КЗпП України та ст. 38 КЗпП України. *Юридична Україна*. 2016. № 9-10 (165-166). С. 66-71.

25. Прудивус О. В. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2003. 226 с.

26. Про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу: Постанова Верховного суду України від 26.10.2016 № 6-1395цс16. URL: <https://oda.court.gov.ua/sud1590/pravovipoziciiisu/6-1395cs16> (дата звернення: 21.12.2019)

УДК 349.2

Карпушова О. В.,

к.ю.н. суддя Шостого апеляційного адміністративного суду

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ІЗ СУДДЯМИ У ЧЕСЬКІЙ РЕСПУБЛІЦІ

У статті досліджуються особливості правового регулювання кадрової процедури виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді у Чеській Республіці. Встановлюється комплекс вимог чинного чеського законодавства до нормативного обсягу трудової правосуб'єктності кандидата на посаду судді, наявність якого дозволяє відповідній особі набути правового статусу судді. Особлива увага приділяється аналізу норм законодавства Чехії, в яких комплексно урегульовуються різні обставини перебігу трудових правовідносин за участю суддів, зокрема, питання нормування тимчасового переведення судді та встановлення графіку роботи суддів у межах концепції гідної праці працівників. У висновках до статті узагальнюються результати дослідження.

Ключові слова: добір суддів, кваліфікаційний іспит, призначення судді, статус судді, судочинство, Чехія.

The article examines the features of the legal regulation of the personnel procedure for the emergence of labor relations with candidates for the position of judge in the Czech Republic. The complex set of applicable Czech legislation to the normative volume of legal work of the candidate for the post of judge, whose presence allows the person concerned to acquire the legal status of judges. Special attention is paid to the analysis of the norms of the Czech legislation, which comprehensively regulate various circumstances of the course of labor relations with the participation of judges, in particular, the issues of rationing the temporary transfer of judges and establishing the work schedule of judges within the framework of the concept of decent work of employees.. The conclusions of the article summarize the results of the study.

Key words: appointment, Czech Republic, legal proceeding, qualifying examination, selection of judges, status of judges.