

промисловості: Наказ Міністерства соціальної політики України від 16.04.2009. № 62. Офіційний вісник України. 2009. № 37. С. 111.

15. Про затвердження Правил охорони праці у сільськогосподарському виробництві: Наказ Міністерства соціальної політики України від 29.08.2018 № 1240. Офіційний вісник України. 2018. № 78. С. 282.

16. Сахарук І. С. Основні напрями розвитку трудового потенціалу України у сфері зайнятості в контексті реалізації концепції гідної праці: тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доповідей учасників міжнародної наук. практ. конф. Київ: ФОП Маслаков, 2019. С. 93-98

УДК 349.2

Зеленський В.М.,

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

ДИСКУСІЙНІ ПИТАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ЗА УГОДОЮ СТОРІН

Стаття присвячена окресленню та авторському баченню вирішення деяких проблемних питань припинення трудових правовідносин за угодою сторін. Підіймаються такі питання як: подача заяви про припинення трудових відносин за угодою сторін; подача вказаної заяви (та відповідне припинення трудових правовідносин) під час тимчасової непрацездатності та під час відпустки; відкликання заяви.

Ключові слова: *припинення трудових правовідносин, угода сторін, заява, відпустка, тимчасова непрацездатність, відкликання заяви*

The article focuses on outlining and the author's vision of solving some of the problematic issues of terminating labor relations by the parties' mutual consent. The work raises the issues as follows: the submission of an application for terminating the labour relationship by the parties' mutual consent; filing the application pointed (and the corresponding termination of labor relations) during the period of temporary incapacity for work and during vacation; withdrawal of the application.

Key words: *termination of labour legal relationship, the parties' mutual consent, application, vacation, temporary incapacity, withdrawal of the application*

Постановка проблеми. Угода сторін, як підстава припинення трудових правовідносин, є виразом волевиявлення сторін цих відносин щодо способу розірвання трудового договору. Протягом тривалого часу вказана підстава звільнення вважалася однією з найменш «проблемних» для сторін трудового договору і «оптимальних» для роботодавця [1, с. 679]. Цьому є аргументовані причини. Насамперед, така 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. У такому випадку, наприклад, працівник, позбавляється обов'язку щодо

відпрацьовування встановленого законом строку, на відміну від звільнення з власного бажання, або звільнення за ініціативою роботодавця, яке як правило негативно може вплинути на професійний стаж або подальше працевлаштування. Також звільнення працівника за угодою сторін надає йому право звернутися у центр зайнятості з метою отримання допомоги по безробіттю, починаючи з 8-го дня, в той час як у випадку звільнення за власним бажанням він буде вимушений чекати, оскільки виплати почнуться з 91 дня [2]. Таким чином, для працівника така угода надає можливість швидко й без взаємних претензій звільнитися з роботи.

Для роботодавців припинення трудових відносин з працівником за угодою сторін також у деяких випадках є більш вигіднішим і зручнішим. Так, відсутність чіткої регламентації порядку дій у разі припинення трудових відносин за угодою сторін, надає сторонам більше простору у пошуку можливостей застосування положень п. 1 ст.36 УЗпП України на свій розсуд. Наприклад, якщо є потреба провести скорочення чисельності або штату працівників, але роботодавця «лякає» достатньо складна і тривала у часі процедура, а також чимала сума вихідної допомоги, яку він за законом зобов'язаний виплатити працівнику при звільненні за п. 1 ст. 40 КЗпП України, він може запропонувати працівнику оформити звільнення за угодою сторін, виплативши при цьому навіть певну суму компенсації. Крім того, в окремих випадках не бажаючи вступати з працівником у трудовий спір або звільняти його «по статті», роботодавець може запропонувати працівнику використати цю підставу як певний компроміс, щоб уникнути можливих негативних наслідків у вигляді судового позову тощо [3, с. 163]. Таким чином, припинення трудового договору за угодою сторін використовується роботодавцем з метою не застосування імперативних норм, які регулюють порядок звільнення коли ініціатором виступає роботодавець. Отже, видається, що звільнення за угодою сторін є найбільберальнішою підставою припинення трудового правовідношення, яка виключає заявлення будь-яких вимог, майнового та немайнового характеру як з боку працівника, так і роботодавця [4, с. 105]. Однак новітня правозастосовна практика показує, що і ця підстава припинення трудового договору може викликати певні труднощі та несприятливі наслідки для сторін трудових правовідносин [1, с. 679].

Отже, метою даного дослідження є окреслення деяких проблем, які супроводжують застосування такої підстави припинення трудових відносин як «угода сторін». В межах даного наукового дослідження передбачається здійснити огляд таких питань: подача заяви про припинення трудових відносин за угодою сторін; подача вказаної заяви (та відповідне припинення трудових правовідносин) під час тимчасової непрацездатності та під час відпустки; відкликання заяви.

Виклад основного матеріалу. Головним недоліком правового механізму регулювання застосування підстави припинення трудових правовідносин «за угодою сторін» є те, що законодавцем не приділяється жодної уваги визначенню або роз'ясненню даної підстави, ані в Кодексі законів про працю України, який лише вказує, що припинення трудового договору за угодою сторін є першою підставою [5], ані у проекті Трудового Кодексу, де у ст. 81 зазначено, що трудовий договір може бути розірвано в будь-який час за домовленістю між працівником і роботодавцем [6]. Більш того, у нині діючому кодексі навіть відсутня окрема норма, дія якої була би направлена на регулювання припинення трудових правовідносин із застосуванням цієї підстави. Такий підхід зумовлює те, що зазначена лаконічність законодавця все частіше призводить, по-перше, до недостатнього розуміння природи цієї підстави припинення трудових відносин, результатом чого є помилкове ототожнювання звільнення за угодою сторін з ініціативою працівника або ж до плутання окремих рис таких двох підстав для звільнення, по-друге, до труднощів практичного застосування процедури звільнення в такий спосіб та до його кадрового оформлення. Також слід зазначити, що й у науковій літературі підставі за угодою сторін приділяється на відміну від інших підстав дуже небагато уваги. В переважній більшості науковці спираються на роз'яснення, що надане у Постанові Пленуму Верховного суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 6 листопада 1992 р., а саме: «Судам необхідно

мати на увазі, що при домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про припинення трудового договору за п.1 ст.36 КЗпП (за згодою сторін) договір припиняється в строк, визначений сторонами» [7].

У разі звільнення за угодою сторін, законодавство не містить обмежень щодо строку повідомлення та наявності поважних причин для припинення трудових відносин у більш короткий строк. Таким чином, за п. 1 ст. 36 КЗпПУ безстроковий трудовий договір може бути припинено у будь-який строк, стосовно якого досягли домовленості працівник та роботодавець. Такий строк може бути як меншим, так і перевищувати встановлений для звільнення за власним бажанням двотижневий період.

Заяву про звільнення за угодою сторін працівник має право подати як у період роботи, а також під час випробування, так і у випадку своєї відсутності на роботі (тимчасова непрацездатність, відпустка). В першу чергу, слід зазначити, що на період випробування на працівників поширюється законодавство про працю [5]. А тому видається очевидним, що порядок припинення трудових правовідносин за угодою сторін під час випробування відбувається у порядку, який встановлений для такої підстави звільнення.

Щодо подачі заяви під час відпустки слід зазначити наступне. Відповідно до ст. 3 Закону України «Про відпустки» за бажанням працівника у разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням. Датою звільнення в цьому разі є останній день відпустки. Натомість слід мати на увазі, що у разі звільнення працівника до закінчення робочого року, за який він уже одержав відпустку повної тривалості, для покриття його заборгованості власник або уповноважений ним орган провадить відрахування із заробітної плати, яка виплачується не пізніше ніж за три дні до її початку, за дні відпустки, що були надані в рахунок невідпрацьованої частини робочого року, що передбачено ст.ст. 21 та 22 Закону [8].

Доволі поширеним є питання щодо подачі заяви про звільнення за угодою сторін у період тимчасової непрацездатності працівника. Іноді, виникають ситуації, коли, наприклад, працівник захворів в останній день своєї роботи в роботодавця. Які мають бути дії роботодавця у даному випадку, чи має він право звільнити працівника за угодою сторін у разі його тимчасової непрацездатності? На думку С.В. Венедиктова, у цьому випадку волевиявлення сторін (погоджена роботодавцем заява працівника про припинення трудових правовідносин за угодою сторін) автоматично не пролонгується на період тимчасової непрацездатності працівника, так як фактично трудові правовідносини продовжують тривати. При одужанні працівника необхідне нове оформлення волевиявлення сторін [4, с. 105]. Не можемо підтримати точку зору вказаного поважного науковця, оскільки вважаємо її в корені невірною.

Адже якщо звернутися до законодавства, то можна дійти висновку, що у законодавстві немає заборони на звільнення у період хвороби за угодою сторін. Взагалі звільнення працівника у період хвороби можливо з будь-яких підстав звільнення, ініціатором якого є не роботодавець. Крім того, очевидним є те, що період тимчасової непрацездатності буде перевищувати термін, про який домовлялися сторони трудового договору. Таке становище не є справедливим щодо роботодавця, оскільки він буде вимушений чекати нових дій працівника щодо припинення трудових правовідносин, який в свою чергу, може змінити своє рішення або навмисно затягувати даний процес. Не слід також забувати, що отримавши від працівника заяву про звільнення за угодою сторін й надавши свою згоду на це, роботодавець може запросити на його місце іншого працівника. Все це може негативно відобразитися на всій роботі підприємства, організації, установи тощо. А тому, переконані, що власник або уповноважений ним орган має право звільнити такого працівника у термін, визначений у заяві, незважаючи на те, що працівник перебуває на лікарняному. До того ж такий підхід більше відповідає домінуючому сьогодні осмисленню засад побудови нового трудового законодавства у вигляді «балансу інтересів». Зокрема, Н.М. Хуторян, критикуючи як підхід щодо пріоритету виробництва за рахунок

зловживаннями правами та інтересами працівників, так і підхід щодо пріоритету прав працівників за рахунок ігнорування інтересів роботодавців, підкреслює, що «побудова всього трудового законодавства і його основи Кодексу повинна ґрунтуватись на збалансуванні виробничої та захисної функцій» [9, с. 124]. На думку ж О.В. Черкунова, «виробнича функція, маючи своїм основним завданням забезпечення здійснення виробничої діяльності і відповідний захист інтересів роботодавця, проявляється як підвищення ефективності виробництва (оптимізації виробництва), його раціональності, випуску конкурентної продукції тощо. Однак, недостатня увага науковців приділяється нині питанню створення сприятливих умов для розвитку економіки та підвищення продуктивності праці, зважаючи на наявні науково обґрунтовані моделі підвищення ефективності праці [10, с. 273]. Тож в точці зору С.В. Венедиктова вбачаємо саме цей елемент «недостатньої уваги до питання створення сприятливих умов для розвитку економіки» та відсутність підтримки підходу до забезпечення в межах трудового права балансу виробничої та захисної функцій.

До того ж на підтримання викладеної нами точки зору про можливість звільнення працівника (тобто, що в даному випадку не йде про яке-небудь порушення його інтересів чи прав) під час хвороби, якщо він вже виявив щодо цього волю, важливим сучасним положенням є те, що працівник не зважаючи на факт звільнення, має право на отримання допомоги по тимчасовій непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням. Таке право закріплене у Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Так, відповідно до ст. 19 право на матеріальне забезпечення та соціальні послуги за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності мають всі застраховані особи, у разі настання в неї одного з передбачених законом страхових випадків, незалежно від звільнення, а відповідно до ст. 21 така допомога виплачується у порядку та розмірах, встановлених законодавством, починаючи з першого дня непрацездатності за весь період до відновлення працездатності [11].

Іншим питанням, з вирішенням якого досить часто стикаються сторони трудових відносин, є питання щодо можливості відкликання заяви працівника про звільнення за угодою сторін [12]. У трудовому законодавстві відсутня норма щодо можливості відкликання працівником заяви про звільнення за угодою сторін. Натомість, судова практика надає щодо цього наступне роз'яснення. Так, відповідно до п. 8 Постанови Верховного Суду України № 9 від 6 листопада 1992 р «Про практику розгляду судами трудових спорів» анулювання такої домовленості може мати місце лише при взаємній згоді про це власника або уповноваженого ним органу і працівника [7]. Таким чином, працівник в односторонньому порядку не має права відкликати свою заяву на звільнення за угодою сторін. Він може звернутися, знов таки, до роботодавця з пропозицією анулювати раніше подану заяву про звільнення та чекати згоди на це роботодавця.

Спірним є також питання щодо того, чи може працівник у разі звільнення за угодою сторін відкликати заяву про звільнення до моменту отримання згоди роботодавця на звільнення, іншими словами, до моменту досягнення згоди сторін щодо звільнення. Вбачається, що, оскільки чинне трудове законодавство не встановлює обмежень з цього приводу, теоретично до моменту отримання згоди роботодавця на звільнення заява про звільнення працівника може бути відкликана. Однак, оскільки форма вираження роботодавцем такої згоди законодавчо не встановлена, а відтак, така згода може бути виражена як в письмовій, так і в усній формі, зафіксувати момент досягнення згоди між сторонами щодо звільнення може бути непросто. Виходячи з цього, якщо стороною, яка ініціювала звільнення, є працівник, відкликання його заяви про звільнення за угодою сторін важко реалізувати у будь-якому випадку [12].

На нашу думку, у разі укладання сторонами спеціальної угоди про припинення трудових правовідносин за угодою сторін така можливість може бути зафіксована у ній, зокрема, строк протягом якого може бути відкликана попередня заява та умови анулювання попередньої домовленості, звісно якщо сторони досягнуть згоди з цього приводу. Це не заборонено законом, а тому може мати місце. На підтримку своєї позиції варто викласти думку Л.М. Русаль, яка також

вважає, що у змісті угоди сторін як підстави припинення індивідуальних трудових правовідносин має бути вказано термін припинення трудового договору, умови його припинення, додаткові гарантії для працівника або роботодавця тощо. Це підвищить рівень трудових гарантій працівників та дасть змогу уникнути поширеної практики підміни припинення трудового договору за угодою сторін та з ініціативи однієї із сторін трудового договору [13, с. 8]. Крім того видається, що таке право має бути передбачене законодавством, оскільки з правової точки зору волевиявлення працівника щодо припинення трудових правовідносин за угодою сторін у даному випадку нічим не відрізняється від волевиявлення працівника щодо припинення за власним бажанням. У обох випадках виявлення ініціативи працівником є виразом його свободи волі, яка може змінитися й працівник може передумати. А тому, на наше переконання, законодавцем повинен бути передбачений строк, наприклад, три дні, протягом якого працівник може відкликати раніше подану заяву про звільнення за угодою сторін, якщо сторони дійшли згоди щодо анулювання попередньої домовленості.

Висновок. Попри те, що застосування для припинення трудових правовідносин такої підстави як «угода сторін» є найбільш поширеним та найбільш зручним, все ж і вона має ряд проблемних аспектів та дискусійних моментів, які частково вирішуються роз'ясненням практики вирішення трудових спорів 1992 року, але в результаті застарілості чинного трудового законодавства, з одного боку, та все дальшого розвитку суспільних відносин та все більшого відставання вказаного законодавства від сучасності, з іншого, частина з цих питань все частіше вирішується в судовому порядку. Отже, є нагальна потреба в прийнятті нового Трудового кодексу України, яким буде можливо подолати розрив між трудовим законодавством та реальністю, і тим самим, відповідно, знизити певною мірою кількість трудових спорів. І в ньому ж, сподіваємося, будуть надані відповіді на ті питання, що сьогодні є предметом дискусій серед науковців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. 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.
2. Закон України Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття від 02.03.2000 р. № 1533-. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 22. Ст. 171.
3. Сімутіна Я.В. Правове регулювання припинення трудового договору за угодою сторін та за ініціативою працівника: окремі проблеми. *Держава і право*. 2014. № 65. С. 159-167.
4. Венедіктов С.В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід. Київ: Алерта, 2012. 367 с.
5. Кодекс Законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 17.12.1971. Додаток до № 50.
6. Проект Трудового Кодексу України № 1658 від 27.12.2014. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 12.01.2020)
7. 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#w11> (дата звернення: 12.01.2020)
8. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.
9. Хуторян Н.М. Напрямки розвитку трудового права. *Правова держава*. Вип. 25. С. 121-133.

10. Черкунов О.В. Ознаки виробничої функції трудового права України. *Актуальні проблеми держави і права*: зб. наук. пр. / редкол.: В. В. Завальнюк (голов. ред.) та ін. Одеса : Гельветика, 2019. Вип. 82. С. 273-279.

11. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України 23.09.1999 №1105-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 46-47. Ст. 403.

12. 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: 12.01.2020)

13. Русаль Л.М. Юридичні факти як підстава припинення індивідуальних трудових правовідносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2012. 16 с.

УДК 349.2

Карпушова О. В.,
кандидат юридичних наук,
суддя Шостого апеляційного
адміністративного суду

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ІЗ КАНДИДАТАМИ НА ПОСАДУ СУДДІ В ЛАТВІЙСЬКІЙ РЕСПУБЛІЦІ

Стаття присвячена комплексному аналізу досвіду правового регулювання виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді в Латвійській Республіці. Окреслюється актуальна нормативна база, на основі якої в Латвії здійснюється відповідна кадрова процедура. Особлива увага приділяється з'ясуванню переліку базових вимог до кандидата на посаду судді, обсягу обмежень в реалізації особою права на доступ до посади судді, що сукупно складають нормативну модель трудової правосуб'єктності кандидата на посаду судді. На підставі загального аналізу етапів виникнення трудових правовідносин із суддею, уточнюється момент виникнення цих правових відносин. У висновках до статті узагальнюють результати дослідження.

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

Статья посвящена комплексному анализу опыта правового регулирования возникновения трудовых отношений с кандидатами на должность судьи в Латвийской Республике. Автором определяется актуальная нормативная база, на основе которой в Латвии осуществляется соответствующая кадровая процедура. Особое внимание уделяется выяснению перечня базовых требований к кандидату на должность судьи, объема ограничений в реализации лицом права на доступ к должности судьи, совокупно составляющих нормативную модель трудовой правосубъектности кандидата на должность судьи. На основании общего анализа этапов возникновения трудовых правоотношений с судьей, уточняется момент возникновения этих правовых отношений. В выводах к статье обобщают результаты исследования.

Ключевые слова: квалификационный экзамен, Латвия, назначения судьи, отбор судей, статус судьи, судопроизводство.