

**Войцишина О.В.,**  
*Магістр права юридичного факультету*  
*Київського національного університету*  
*імені Тараса Шевченка*

### **ОСОБЛИВОСТІ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ЗА ЗГОДОЮ СТОРІН**

*Наукова робота присвячена вивченню особливостей розірвання трудового договору за домовленістю сторін. Основою дослідження стала специфіка розірвання трудового договору згідно чинного трудового законодавства України та судових рішень. Вказано пропозиції щодо вдосконалення положень проекту Трудового кодексу України.*

**Ключові слова:** *розірвання трудового договору, воля сторін, працівник, розірвання трудового договору.*

*Scientific work is devoted to the study of the peculiarities of termination of the employment contract by agreement of the parties. The basis of the study was the specifics of termination of the employment contract under the current labor legislation of Ukraine and court decisions. Suggestions for improving the provisions of the draft Labor Code of Ukraine are indicated.*

**Key words:** *termination of the employment contract, will of the parties, employee, termination of the employment contract.*

**Постановка проблеми.** Найбільш загострене питання на сьогоднішній день постає у відсутності доцільно врегульованого та належним чином прописаного звільнення працівників за угодою сторін, чим не дає можливості працівникам, а також роботодавцям належним чином та повністю скористатися наданими державою їх прав, яка має виступати гарантом захисту прав її громадян. Тому першочерговим кроком, щодо врегулювання зазначеної проблем, слід досконало зрозуміти природу такої підстави, як звільнення працівників за угодою сторін.

Слід підкреслити, що працівник завжди вважався більш слабшою стороною чим роботодавець, тому необхідність в дотриманні балансу інтересів сторін трудового договору буде завжди під питанням. Оскільки працівник не завжди є впевненим в тому, що не буде звільнений безпідставно чи незаконно, а роботодавець, приймаючи працівника на роботу, має мати інтерес тільки в належному виконанні покладених на працівника обов'язків.

Основними моментом слід зазначити, що на даний момент працівник може керуватися окремими правовими нормами при звільненні за угодою сторін. Для звільнення за угодою сторін слід віднести такі норми, як п. 1 ст. 36 Кодексу Законів про працю України (далі — КЗпП). Порядок припинення безстрокових трудових відносин з ініціативи працівника передбачено ст. 38 КЗпП України і строкових трудових відносин — ст. 39 КЗпП України. [1, с. 375].

Зазначені норми для звільнення за угодою сторін завжди вважалися найбільш оптимальними для сторін трудового договору і роботодавця, але в сьогоднішній новій правозастосовчій практиці є багато прикладів недостатньої ефективності зазначених норм, і потребують досконалого оновлення та вдосконалення. Оскільки застарілість нормативної бази не надає достатньої можливості захисту прав працівника і роботодавця для припинення трудового договору за угодою сторін та може викликати певні труднощі та несприятливі наслідки для сторін трудових правовідносин.

З зазначеного вище, а також у зв'язку з відсутністю узгодженої позиції серед учених відносно питань припинення трудового договору за угодою сторін, комплексний аналіз обраної теми є актуальним.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання стосовно припинення трудового договору розглядали ряд учених, серед яких: М.д. Бойко, В.С. Венедиктов, М.М. Грекова, Н. Кохан, С.М. Прилипко, П.д. Пилипенко, Б.А. Римар, Г.І. Чанишева, О.О. Чумак, В.Р. Шилок, О.М. Ярошенко, О.А. Яковлев та ін. Незважаючи на викладене, така підстава припинення трудового договору як угода сторін, не знайшла свого всебічного висвітлення.

**Метою статті** є комплексний аналіз проблемних питань припинення трудового договору за угодою сторін та розробка пропозицій відносно вдосконалення чинного законодавства.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Першочергово слід зазначити, що згідно п. 1 ст. 36 КЗпП України припинення трудового договору за угодою сторін є можливим у будь-який час, якщо роботодавець і працівник досягнута єдність думки про необхідність і можливість

припинення договору. Таке припинення трудових відносин можливе як за договором, укладеним на певний строк, так і за договором, укладеним на невизначений строк. Незважаючи на очевидну простоту виконання даний процес має велику кількість проблемних аспектів, що спричиняють низку негативні наслідки. Також цим пунктом передбачено таку підставу як угода сторін.

І.Я. Кисельов зазначає, що угода сторін – формулювання, яке має нейтральний характер, і в якоюсь мірою приховує справжні причини припинення трудового договору [2, с. 141].

До основних ознак, які відповідають угоді сторін було зазначено М.М. Грековою, а саме: волевиявлення сторін щодо припинення трудових відносин, проявом такої свободи є внутрішнє бажання проявлення ініціативи з приводу його припинення, тобто дія, яка спрямована на досягнення правового результату. При виявленні працівником ініціативи щодо припинення трудового договору за угодою сторін, останній має надати викладену в письмовій формі заяву, де зазначаються мотиви та дата про припинення трудового договору згідно п. 1 ст. 36 КЗпП. Коли сторонами було досягнуто всіх домовленостей та врегульовані питання щодо припинення трудового договору саме за п. 1 ст. 36 КЗпП, за таких обставин хто має був ініціатором неважливо. Оскільки за таких умов, коли другою стороною повністю погоджено ініціативу першої, презюмується, що працівник та роботодавець дійшли згоди про припинення трудового договору, і працівник у визначений сторонами термін підлягає звільненню з роботи [3, с. 15-16].

До загальних підстав щодо припинення трудового договору передбачених ст. 36 КЗпП України відносять наступні: 1) угоду сторін; 2) закінчення строку (п.п. 2, 3 ст. 23); 3) призов або вступ працівника або роботодавця (фізичної особи) на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи згідно ст. 119 КЗпП; 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст.ст. 38, 39); 5) розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (ст.ст. 40, 41); 6) розірвання трудового договору на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (ст. 45); 7) переведення працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду; 8) відмову працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмову від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці; 9) вироком суду, згідно якого працівника засуджено до позбавлення волі або до іншого покарання, яке унеможливорює нормальне виконання покладених на працівника обов'язків, що передбачені трудовим договором; 10) укладення трудового договору, всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції»; 11) укладення трудового договору всупереч підставам, передбаченим Законом України «Про очищення влади»; 12) підстави, передбачені в контракті; 13) підстави, передбачені іншими законами.[4, с. 226]

Дмитренко Ю.П. зазначає додаткові підстави розірвання трудового договору до таких відносяться: одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філії, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службовими особами державної контрольно ревізійної служби та органів державного контролю за цінами; 2) винні дії керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачується несвоєчасно або в розмірах нижчих від встановленого законом розміру заробітної плати; 3) винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу; 4) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи.[5, с. 236]

Болотіна Нінель Борисівна слушно надає розуміння, що звільнення з ініціативи працівника не вимагається ніяких поважних причин, головним є бажання працівника. Роботодавець зобов'язаний прийняти заяву про звільнення, організувати приймання матеріальних цінностей, якщо такі перебували у віданні працівника. Ніякі зобов'язання грошового та іншого характеру не можуть бути перешкодою для своєчасного звільнення. По закінченні 2 тижнів власник видає наказ про звільнення і зобов'язаний провести розрахунок з працівником та видати йому трудову книжку.

Важливим є виокремити, що якщо працівник після закінчення терміну попередження про звільнення, матиме незакінчену роботу або таку, що потребує доцільного опрацювання, власник не має права звільняти його згідно з поданою раніше заявою. Слід також зазначити деякі моменти

з яких такі підстави для звільнення можливі, а саме: коли працівник запрошений на роботу за переведенням з іншого підприємства, і таке переведення належним чином узгоджено, молоді фахівці після закінчення навчальних закладів, працівники, направлені на роботу в рахунок броні.

До аспектів які всеж є можливими для звільнення працівника це з неможливості продовжувати роботу до таких відносять переїзд на нове місце проживання, переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість, вступ до навчального закладу, неможливість проживання в даній місцевості, підтверджена медичним висновком вагітність, догляд за дитиною до досягнення нею 14-річного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї або особою з інвалідністю, вихід на пенсію, прийняття на роботу за конкурсом та ін., з таких підстав власник або уповноважений ним орган зобов'язаний розірвати трудовий договір у термін, який зазначено в заяві працівника. З чинного законодавства слід також виокремити конкретну підставу, що унеможлиблює продовження трудового договору, невиконання або неналежне виконання роботодавцем або уповноваженим ним органом законодавства про охорону праці, умов колективного договору. Згідно зазначеної підстави працівник наділений правом розірвати трудовий договір за власним бажанням, а роботодавець зобов'язаний підписати заяву про розірвання трудового договору та надати йому виплату у вигляді вихідної допомоги в розмірі, передбаченим колективним договором (не менше 3-місячного середнього заробітку). З практичної точки зору звільнення в такий спосіб для працівника є доволі складним, тому доволі часто працівники на практиці звертаються до суду за захистом своїх прав. Пленум Верховного Суду України у п. 8 Постанови від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» при розгляді таких справ робить наголос судів на те що: при домовленості між працівником і роботодавцем, 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; анулювання такої домовленості може мати місце лише при взаємній згоді про це власника або уповноваженого ним органу і працівника; 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, а в останньому випадку звільнення вважається проведеним з ініціативи працівника (ст. 38 КЗпП).[6]

Щодо строкового трудового договору, згідно ст. 39 КЗпП таке розірвання договору можливе у разі втрати фізичної працездатності працівника (у разі хвороби працівника або набуття статусу особа з інвалідністю), що є перешкодою для виконання обов'язків покладених на працівника за договором, порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору та інших поважних причин, передбачених ст. 38 КЗпП, зазначених вище. Звільнення працівника за строковим трудовим договором без поважних причин вважається порушенням трудових обов'язків і згідно ст. 40 КЗпП може потягти звільнення з ініціативи роботодавця, що є небажаним для працівника, оскільки створюватиме перешкоди для майбутнього працевлаштування. Тому чинне законодавство захищають стабільність і обов'язковість щодо зобов'язань строкового трудового договору. [5, с. 344-345].

На сьогоднішній день важливого значення набуло питання, щодо одержання вихідної допомоги працівнику при звільненні. Згідно чинного законодавства, а саме ст.44 КЗпП зазначається, що працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку, якщо особа вступила на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу виплачується - у розмірі двох мінімальних заробітних плат, якщо внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору виплачується - у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку, якщо у разі припинення трудового договору з підстав, припинення повноваження посадових осіб виплачується - у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток.

Данна процедура також може встановлюватися сторонами в трудовому договорі, як додаткова підстава виплати вихідної допомоги та визначати її розмір, але зазначений розмір компенсації передбачений в трудовому договорі повинен бути економічно обґрунтований та не повинен перевищувати виплат, які надавалися б працівнику при скороченні.

Виплата вихідної допомоги працівникові за вказаних обставин може проводитися та вважатися законним за наявності таких підстав: виплата такої вихідної допомоги обумовлена

трудоим договором; виплата такої вихідної допомоги встановлена системами заробітної плати, діючими у роботодавця; якщо розмір вихідної допомоги є розумним. Під час погодження розміру компенсації важливим є враховувати всі наявні обставини справи, а саме, тривалість періоду роботи, час, що залишився до припинення дії трудового договору, трансформація строкового трудового договору в трудовий договір, укладений на необумовлений строк, оплати праці та оплата при якій працівник міг би отримати кошти, продовжуючи працювати на тій самій посаді, та певні витрати, які працівник може понести в результаті припинення трудового договору.

Важливим є розуміння того, що згідно чинного законодавства працівник не може одержувати вихідну допомогу, якщо його звільнено за угодою сторін, що не було одноразово було підтверджено в матеріалах судових справ. Основним недоліком такого законодавства є те, що деякі суди задовольняють позовні вимоги стосовно виплати вихідної допомоги у випадку припинення трудового договору за п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України [7].

Важливим є розуміння, що визнання судами виплати компенсації неправомірною не може слугувати підставою для визнання звільнення незаконним і, відповідно, поновлення працівника на роботі. З зазначеного вище можна констатувати, що йде пряме порушення законних інтересів працівника, оскільки міг розраховувати при звільненні на компенсацію. Нажаль існує практика, коли роботодавець навмисно користується не завжди доскональною правовою освіченістю працівника може зловживати своїми правами, які можуть спричинити негативні наслідки для працівника. Тому на сьогоднішній день досить розповсюдженою стала практика звільнення працівника за власним бажанням та припинення трудового договору за угодою сторін, що, у свою чергу, актуалізує питання розмежування вказаних підстав розірвання трудового договору.

Висноку слід зазначити, що припинення трудового договору за угодою сторін, основним важілем є волевиявлення двох сторін трудового договору стосовно припинення трудових відносин, яке не завжди присутнє у обох осіб вразі звільнення з ініціативи працівника. З зазначеного вище, можна виділити, що угода сторін, як одна з підстав припинення трудового договору підлягає застосуванню тільки в тому випадку, коли всі сторони договору проявили волевиявлення, яке направлене на розірвання трудового договору. Припиненню трудових відносин з ініціативи працівника також повинно передувати письмове попередження працівником роботодавця за два тижні про намір звільнитися, і в усіх випадках подана заява має бути добровільною ініціативою працівника. При розгляді справ в судді про незаконне звільнення працівника згідно з п. 1 ст. 36 КЗпП України та його поновлення на роботі слід у судовому засіданні встановлювати факт взаємної домовленості про звільнення та дату такого звільнення. Через недоведення в судовому засіданні такого факту, а саме взаємної домовленості сторін про звільнення та інші фактори, що підтверджують відсутність добровільного волевиявлення у працівника, дану заяву можна вважати такою, як написану під тиском.

З проведеного дослідження можна визначити ряд проблемних питань, які потребують практичного застосування в діючому КЗпП України до основних слід віднести, що зазначена тематика наукової роботи не є чітко регламентованою та прописаною в діючому законодавстві. Доречним є закріплення в імперативному порядку обов'язку працівника та роботодавця оформлювати письмовий документ про розірвання трудового договору за угодою сторін.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. С. 375.
2. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. – Международные нормы труда / И.Я. Киселев. – М.: Эксмо, 2005. – 608 с.
3. Трудове право України [текст] підручник / 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. Грекова М.М. Угода сторін як підстава припинення трудового договору: проблеми правового регулювання / М.М. Грекова// Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2012. – Серія ПРАВО. – Вип. 19. – Том 3. – С. 14-17.
5. Дмитренко, Ю.П. Трудове право України : підручник / Ю.П.Дмитренко. — К.: ЮрінкомІнтер, 2009. — 624 с.
6. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» [Режим електронного доступу] URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>

7. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. — 5-те вид., перебор. I доп. — К.: Знання, 2008. — 860 с.

8. Рішення Солом'янського районного суду міста Києва від 05.09.2014 року в справі № 760/11800/14-ц. [Режим електронного доступу] URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/40636589>.

УДК 349.3

**Гасвий В.В.,**

*молодший лейтенант поліції  
поліцейський управління патрульної  
поліції у місті Києві*

### РЕАЛІЗАЦІЯ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ ПРАВА НА ПРАЦЮ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ ДО НОВОГО УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА

*Неефективність та неспроможність належним чином захистити весь спектр прав своїх громадян. Особливої уваги заслуговують найбільш вразлива категорія громадян, а саме особи з інвалідністю де найбільш значущою проблемою виступає зайнятість осіб з інвалідністю, яка обумовлена тим, що вони не в змозі нарівні з усіма конкурувати на ринку праці через зниження рівня працездатності. Вбачаючи європейські стандарти організації праці можна визначити, як своєрідну нормативну субстанцію трудового права ЄС. Змістом цих стандартів є концентроване відображення досвіду багатьох європейських країн, результат прискіпливого добору найбільш цінних та універсально значущих норм і положень національних правових систем, трансформованих у правові норми, які містяться у ратифікованих міжнародно-правових документах.*

**Ключові слова:** *особа з інвалідністю, працевлаштування осіб з інвалідності, право на працю, європейська хартія, європейські стандарти, трудове право, організація праці, міжнародно-правові норми*

*Inefficiency and inability to properly protect the full range of rights of its citizens. The most vulnerable category of citizens deserve special attention, namely people with disabilities, where the most significant problem is the employment of people with disabilities, which is due to the fact that they are unable to compete on an equal footing in the labor market due to reduced working capacity. Seeing the European standards of labor organization can be defined as a kind of normative substance of EU labor law. The content of these standards is a concentrated reflection of the experience of many European countries, the result of meticulous selection of the most valuable and universally significant norms and provisions of national legal systems, transformed into legal norms contained in ratified international legal instruments.*

**Key words:** *person with a disability, employment of persons with disabilities, right to work, European charter, European standards, labor law, labor organization, international legal norms*

Практичне використання чинного законодавства України доказує його неефективність та неспроможність належним чином захистити весь спектр прав своїх громадян. Особливої уваги заслуговують найбільш вразлива категорія громадян, а саме особи з інвалідністю де найбільш значущою проблемою виступає зайнятість осіб з інвалідністю, яка обумовлена тим, що вони не в змозі нарівні з усіма конкурувати на ринку праці через зниження рівня працездатності. Та на сьогоднішній день вони є меншістю в нашому суспільстві й потенційно потерпають від дискримінації і потребують постійної уваги з боку держави. Важливим слід розуміти, що згідно