

УДК 349.22

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА УГОДОЮ СТОРІН

Сидоренко А.С., Микитенко Д.О., Чирвон О.С.

Полтавський юридичний інститут

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Стаття присвячена вивченню особливостей розірвання трудового договору за угодою сторін. Ґрунтовно досліджена специфіка припинення трудового договору за діючим вітчизняним законодавством про працю України. Проаналізовано положення проекту Трудового кодексу України стосовно припинення трудового договору за згодою сторін. На основі вивчення законодавства та правозастосовної практики виявлено найбільш характерні проблеми для даної сфери. Внесено пропозиції стосовно удосконалення положень проекту Трудового кодексу України, предметом регулювання яких є питання розірвання трудового договору за згодою сторін.

Ключові слова: трудовий договір, трудові відносини, припинення трудового договору, угода сторін, розірвання трудового договору.

Постановка проблеми. Вивчення проблем, пов'язаних з припиненням трудового договору, підставами його припинення завжди викликали інтерес вчених і фахівців у галузі трудового права. Низка складних питань виникає на практиці. Багато в чому це обумовлене його значущістю – трудовий договір є не лише підставою виникнення специфічних за своєю суттю трудових правовідносин, а й виступає єдиним індивідуально-договірним джерелом їх регулювання.

Питання розірвання трудового договору з кожним конкретним працівником є дуже серйозним, оскільки веде до припинення трудових відносин, трудової діяльності, а відповідно, неможливості у подальшому отримання заробітної плати тощо. Трудова діяльність є найважливішим елементом життя людини і громадянина, робоче місце є для більшості громадян засобом забезпечення життя, фінансового благополуччя, соціалізації, культурного розвитку і виховання. Тому вихід на пенсію, перехід на нове місце, звільнення регулюється нормами закону з метою захисту інтересів, як працівника, так і роботодавця.

Беручи до уваги, що зазвичай працівник вважається стороною слабкою, залежною від роботодавця, то норми закону встановлюють вичерпний перелік підстав, за якими можливе розірвання трудового договору. Однак потрібно враховувати, що як працівник, так і роботодавець можуть бути сумлінними і недобросовісними, і закон повинен захищати інтереси обох сторін договору.

Враховуючи викладене, необхідно дотримуватися балансу інтересів сторін трудового договору: працівник повинен бути впевненим, що не буде звільнений безпідставно, незаконно, а роботодавець, приймаючи в штат людину, має бути зацікавлений, перш за все, в належному виконанні покладених на нього обов'язків.

Кодексом законів про працю України (надалі – КЗпП України) регламентовані загальні підстави припинення трудового договору. Серед різних підстав, передбачається також і припинення трудового договору за угодою сторін (п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України) [1, с. 375].

Вказана підстава звільнення довгий час вважалася однією з найменш «проблемних» для сторін трудового договору і «оптимальних» для роботодавця. Однак новітня правозастосовна практика пока-

зує, що і ця підстава припинення трудового договору може викликати певні труднощі та несприятливі наслідки для сторін трудових правовідносин.

Враховуючи зазначене, а також у зв'язку з відсутністю узгодженої позиції серед учених відносно питань припинення трудового договору за вказаною підставою, 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, В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, П.Д. Пилипенко, Б.А. Рymar, Г.І. Чанишева, О.О. Чумак, В.Р. Шилюк, 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 діючого вітчизняного законодавства.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасній правозастосовній практиці однією з найбільш розповсюджених підстав для припинення трудового договору є – угода сторін. Сторонам трудового договору є вигідним те, що останній може бути припинений у будь-який погоджений час. Проте, не зважаючи на ніби то, очевидну простоту, у даній процедури існує безліч проблемних практичних аспектів, що обумовлює низку негативних наслідків.

Як зазначив І.Я. Кисельов, угода сторін – формулювання, яке має нейтральний характер, і в якоюсь мірою приховує справжні причини припинення трудового договору [10, с. 141].

Примітним є той факт, що в ст. 36 КЗпП України міститься тільки одне речення стосовно припинення договору за угодою сторін, що сприяє, в першу чергу, незахищеності працівників. Варто зазначити, що ст. 81 проекту Трудового кодексу України (далі – проект ТК України) від 28.12.2014 року [2] закріплено право на розірвання трудового договору в будь-який час за домовленістю між працівником і роботодавцем. При цьому, проект ТК України також не регламентує умови, терміни та механізм припинення трудових відносин за вказаною підставою.

М.М. Грекова виокремлює наступні ознаки, яким має відповідати угода сторін, зокрема: вільний прояв волі (внутрішнього бажання) сторін на припинення трудового відносин; виявом свободи укладення трудового договору є прояв ініціативи з приводу його припинення, тобто дія, яка спрямована на досягнення правового результату. У випадку виявлення працівником ініціативи відносно припинення трудового договору за угодою сторін, останній має надати викладену в письмовій формі заяву, у якій зазначається не тільки намір про звільнення з роботи за п. 1 ст. 36 КЗпП, а й бажана дата такого звільнення. У разі досягнення сторонами домовленості стосовно припинення трудового договору саме за п. 1 ст. 36 КЗпП, та обставина, хто саме став її ініціатором, не має значення. При цьому, при наданні згоди другою стороною, презюмується, що працівник та роботодавець дійшли згоди про припинення трудового договору, і працівник у визначений сторонами термін підлягає звільненню з роботи [9, с. 15-16].

У КЗпП України не врегульовано порядок оформлення спільного волевиявлення сторін трудового договору на його припинення. Одні роботодавці обмежуються заявою працівника про розірвання трудового договору за угодою сторін, інші, крім того, оформляють письмову угоду про припинення трудового договору.

Треба враховувати, що суди при розгляді трудових спорів визнають належним підтвердженням взаємного волевиявлення сторін як заяву працівника про звільнення за угодою сторін з резолюцією керівника про надання згоди на таке звільнення [4], так і письмову угоду працівника і роботодавця про розірвання трудового договору [5].

Удосконалюючи вітчизняне законодавство про працю, необхідно врегулювати в КЗпП України процедурні аспекти узгодження волі сторін, передбачити обов'язкове складання письмової угоди про припинення трудового договору, визначити її зміст. Зміну умов розірвання трудового договору за угодою сторін, також доцільно оформляти письмово.

Законодавець не вказує будь-яких фактів та умов, які можуть бути покладені в основу угоди сторін.

На думку В.Р. Шилюк, угода між працівником та роботодавцем має містити наступні умови: наявність спільного волевиявлення сторін трудового договору відносно його припинення; відсутність взаємних претензій сторін трудового договору; 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); відсутність обов'язку роботодавця відносно виплати працівникові вихідної допомоги. При цьому, автор вказує на необхідність додержання сторонами письмової форми означеної угоди [11, с. 121].

До умов, які в імперативному порядку повинні бути включені до угоди сторін про припинення трудового договору, належать: спільна згода та умови припинення трудового договору, підстави анулювання угоди, строки припинення трудового договору.

Досягнення домовленості про припинення трудового договору на основі добровільної угоди його сторін допускає можливість анулювання такої домовленості виключно шляхом узгодженого волевиявлення працівника і роботодавця, що виключає вчинення як працівником, так і роботодавцем довільних односторонніх дій, спрямованих на відмову від раніше досягнутої угоди. Викладене сприятиме забезпеченню балансу інтересів сторін трудового договору і не вважатиметься порушенням конституційних прав працівника.

При цьому, доцільним буде передбачити на законодавчому рівні можливість односторонньої відмови від досягнутої з роботодавцем домовленості про розірвання трудового договору жінкою з огляду на наявність у неї вагітності, про яку на той момент вона не знала. У даному випадку угода сторін про розірвання трудового договору втрачає свою дію через відсутність на це волевиявлення працівника. Інакше, може мати місце припинення трудового договору не за угодою сторін, а за ініціативою роботодавця, порушуючи заборону, передбачену ст. 184 КЗпП України [1, с. 375].

Отже, гарантія у вигляді заборони звільнення вагітної жінки за ініціативою роботодавця, передбачена ст. 184 КЗпП України, фактично підлягає застосуванню і до відносин, що виникають при розірванні трудового договору та за угодою сторін (п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України).

З огляду на зазначене, при звільненні жінок за угодою сторін виникає вірогідність скасування звільнення з вищезгаданих причин, що породжує невизначеність при застосуванні норм трудового права. Відповідно, якщо роботодавець звільнить співробітницю, яка, не знаючи про свою вагітність, підписала угоду про розірвання трудового договору, а, дізнавшись про вагітність, відмовилася від нього, таке звільнення має визнаватися незаконним.

У той же час в інших випадках, коли звільнення за угодою сторін з боку працівника вимушене, наприклад, в зв'язку із загрозою звільнення за винні дії працівника, притягнення працівника до адміністративної або кримінальної відповідальності, таке звільнення може визнаватися правомірним, так як роботодавець не надасть згоди на відгук заяви про звільнення працівника.

З питання припинення трудових договорів за угодою сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП) Верховний Суд України в постанові від 26.10.2016 року по справі № 404/3049/15-ц [6] виклав власну правову позицію. Суть справи полягала в можливості анулювання попередньо досягнутої домовленості відносно такого припинення. Не дивлячись на те, що відповідно до наявної практики вирішення аналогічних спорів та відповідно до п. 8 постанови Пленуму ВСУ, анулювання вищевказаної домовленості може мати місце тільки за наявності взаємної згоди на це роботодавця і працівника, ВСУ зобов'язав суд першої інстанції вжити додаткових заходів стосовно підтвердження дійсного волевиявлення сторін.

У справі, що розглядалася, сторони оформили припинення трудового договору за п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України письмовою заявою працівника, завізованою уповноваженим органом. Як стверджував працівник під час написання заяви, на нього здійснювався тиск. Враховуючи те, що відповідна заява підписана власноручно праців-

ником, проте, передана працедавцю іншою особою упродовж тимчасової непрацездатності працівника, ВСУ вказав на необхідність підтвердження реального волевиявлення сторін трудового договору щодо його припинення за п. 1 ст. 36 КЗпП України.

Так, відповідно до правового висновку ВСУ, суди, під час розгляду позовних вимог з приводу оскарження наказу про припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП України [1, с. 375], мають встановлювати: чи мала місце реальна домовленість сторін про припинення трудового договору за спільною згодою; факт наявності волевиявлення працівника на припинення трудового договору під час видачі наказу про звільнення; наявність заяв працівника про анулювання попередньої домовленості сторін про припинення договору за угодою сторін.

Вказана правова позиція ВСУ направлена на ліквідацію практики припинення трудових договорів за угодою сторін за відсутності оформленої угоди у вигляді окремого цілісного документа, а лише на підставі заяви працівника з посиланням на п. 1 ст. 36 КЗпП.

Отже, з метою гарантування власних інтересів та унеможливлення оскарження звільнення роботодавцем варто додержуватися умови стосовно письмової форми угоди про припинення трудових відносин, із якої чітко вбачатиметься наявність дійсного волевиявлення і працівника, і роботодавця.

Відповідно до п. 8 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992 року (надалі – постанова Пленуму ВСУ) [3] встановлено, що за домовленості між працівником і роботодавцем про припинення трудового договору за п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України (за угодою сторін) договір припиняється у строк, обумовлений сторонами.

Незалежно від наявності згоди, на роботодавця покладається обов'язок звільнити працівника після закінчення обумовленого терміну, якщо упродовж зазначеного періоду не мала місце одна з наступних подій: працівник передумав звільнитися і відкликав власну заяву, проявивши тим свою волю; після завершення терміну попередження працівник і роботодавець виявили намір продовжити дію трудового договору (потрібне їх спільне волевиявлення); працівника звільнено за іншою підставою (потрібна або воля роботодавця, або об'єктивні обставини, не залежні від волі сторін).

Ні грошова заборгованість, ні несвоєчасна здача будь-яких матеріальних цінностей, ні якісь інші причини не можуть служити приводом для затримки працівника. Проте, у роботодавця є право всі матеріальні претензії до звільненого працівникові реалізувати в судовому порядку після звільнення працівника.

У даному контексті, актуальним є питання стосовно виплати працівнику вихідної допомоги. Необхідно зауважити, що згідно діючого законодавства працівник не має права на одержання вихідної допомоги у випадку його звільнення за угодою сторін, що знаходить своє підтвердження в матеріалах судової практики [7]. Проте, деякі суди задовольняють позовні вимоги стосовно виплати вихідної допомоги у випадку припинення трудового договору за п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України [8].

Викладене є недоліком законодавства. Сторони трудового договору можуть встановлювати додаткові підстави виплати вихідної допомоги і визначати їх розміри, однак розмір такої компенсації повинен бути економічно обґрунтований, не повинен перевищувати виплат, які надавалися б працівнику при його скороченні.

Вважаємо, що виплата вихідної допомоги працівникові за вказаних обставин може проводитися та вважатися законною за наявності сукупності факторів:

1) виплата такої вихідної допомоги обумовлена трудовим договором, тобто сторони погодили дане положення до моменту розірвання трудового договору;

2) виплата такої вихідної допомоги встановлена системами заробітної плати, діючими у роботодавця;

3) якщо розмір вихідної допомоги є розумним.

Під час ухвалення рішення про розмір компенсації слід враховувати фактичні обставини справи, наприклад, тривалість періоду роботи звільненої особи, час, що залишився до припинення дії трудового договору, трансформацію строкового трудового договору в трудовий договір, укладений на необумовлений строк, розмір сум (оплати праці), які працівник міг би отримати, продовжуючи працювати на посаді, додаткові витрати, які він може понести в результаті припинення трудового договору.

Отже, правозастосовна практика судів у справах, пов'язаних з розірванням трудового договору за угодою сторін, не позбавлена суб'єктивізму.

Актуальні закономірності судової практики, пов'язані з виплатою вихідної допомоги у випадку розірвання трудового договору за угодою сторін, в більшій мірі не на стороні працівника, який часто ухвалює рішення про таке звільнення виключно з економічних мотивів – через розмір компенсації, на яку розраховує при звільненні.

Важливо, що визнання судами виплати компенсації неправомірною не може слугувати підставою для визнання звільнення за п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України незаконним і, відповідно, поновлення працівника на роботі. З огляду на це, працівник позбавляється того, на що розраховував при звільненні, істотно порушує його права та законні інтереси.

При цьому, роботодавець, користуючись низькою правовою культурою працівника і незнанням вимог до виплати вихідної допомоги, може навмисно зловживати своїм правом, вказуючи в угоді про розірвання трудового договору значну суму компенсації, що сприяє отриманню згоди на звільнення від працівника, заздалегідь плануючи, що вона не буде виплачена, або буде виплачена в істотно меншому розмірі.

У теперішній час, розповсюдженими є випадки звільнення працівника за власним бажанням (ст. 38 КЗпП України [1, с. 375]), проте оформленим як припинення трудового договору за угодою сторін, що, у свою чергу, актуалізує питання розмежування вказаних підстав розірвання трудового договору.

Згідно зі ст. 38 КЗпП України [1, с. 375], працівник наділений правом розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, заздалегідь повідомивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні.

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 не має у разі звільнення з ініціативи працівника.

Враховуючи зазначене, угода сторін як підстава припинення трудового договору підлягає застосуванню за наявності спільного волевиявлення сторін, направлено 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.

Висновки та пропозиції. На підставі здійсненого дослідження, встановлено, що у ході практичного застосування положень п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України існує ряд проблем, оскільки вказана підстава припинення трудового договору чітко не регламентована діючим законодавством. Враховуючи зазначене, пропонується в діючому КЗпП України деталізувати процедуру припинення трудового договору за угодою сторін з метою забезпечення належного захисту прав та законних інтересів сторін трудового договору та гарантування однозначної судової практики.

Доцільним є закріплення в імперативному порядку обов'язку працівника та роботодавця оформлювати письмовий документ про розірвання трудового договору за угодою сторін, у якій повинні бути обумовлені наступні питання: спільна згода та умови припинення трудового договору, підстави анулювання угоди, строки припинення трудового договору.

Доцільним буде передбачити на законодавчому рівні можливість анулювання домовленості про розірвання трудового договору жінкою з огляду на наявність у неї вагітності, про яку на той момент вона не знала.

Крім того, в КЗпП України необхідно передбачити право працівника на одержання вихідної допомоги у разі розірвання трудового договору за угодою сторін, у випадках передбачених законом.

Список літератури:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – С. 375.
2. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658) від 27.12.2014 року. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
3. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 р. // Юридичний вісник України. – 2008. – № 49. – С. 12.
4. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 18.02.2016 року в справі № 6-36127сх15. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/55987944>.
5. Ухвала Апеляційного суду Миколаївської області від 22.06.2017 року в справі № 487/4873/16-ц. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/67353899>.
6. Постанова Верховного Суду України від 26.10.2016 року в справі № 404/3049/15-ц. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/62493965>.
7. Рішення Суворовського районного суду міста Одеси від 14.12.2015 року в справі № 523/12334/15-ц. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/54913113>.
8. Рішення Солом'янського районного суду міста Києва від 05.09.2014 року в справі № 760/11800/14-ц. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/40636589>.
9. 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.
10. Киселев І.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. – Международные нормы труда / И.Я. Киселев. – М.: Эксмо, 2005. – 608 с.
11. Шиллюк В.Р. Правове регулювання припинення трудового договору за угодою сторін за законодавством України та Республіки Польща / В.Р. Шиллюк // Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України. – 2016. – № 8. – С. 117-123.

Сидоренко А.С., Микитенко Д.А., Чирвон А.С.

Полтавский юридический институт

Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

Аннотация

Статья посвящена изучению особенностей расторжения трудового договора по соглашению сторон. Основательно исследована специфика прекращения трудового договора по действующим отечественным законодательством о труде Украины. Проанализированы положения проекта Трудового кодекса Украины относительно прекращения трудового договора по соглашению сторон. На основе изучения законодательства и правоприменительной практики выявлены наиболее характерные проблемы для данной сферы. Внесены предложения по совершенствованию положений проекта Трудового кодекса Украины, предметом регулирования которых является вопрос расторжения трудового договора по соглашению сторон.

Ключевые слова: трудовой договор, трудовые отношения, прекращения трудового договора, соглашение сторон, расторжение трудового договора.

Sydorenko A.S., Mykytenko D.O., Chirvon A.S.

Poltava's Institute of Law

National Law University of Yaroslav the Wise

PROBLEMS OF TERMINATION OF LABOR CONTRACT BY AGREEMENT OF THE PARTIES

Summary

The article analyzes the problems of the study of the specifics of termination of a labour contract by agreement between the parties. The specifics of the termination of a labour contract under the current domestic labor legislation of Ukraine have been thoroughly investigated. The provisions of the draft Labor Code of Ukraine regarding the termination of a labour contract by agreement between the parties were analyzed in the article. On the basis of a study of legislation and law enforcement practice, the most typical problems for this area were identified. Suggestions were made to improve the provisions of the draft Labor Code of Ukraine, the subject of regulation of which is the issue of termination of a labour contract by agreement between the parties.

Keywords: labor contract, labor relations, termination of a labour contract, agreement between the parties, termination of a labour contract.