

Сорочишин М. В.,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ФАКТУ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Анотація. Статтю присвячено питанням встановлення факту припинення трудових правовідносин. Необхідність встановлення факту припинення трудових правовідносин виникає у випадку фактичної відсутності роботодавця, наприклад ліквідації юридичної особи, без попереднього звільнення працівника. Неодноманітність судової практики з питань встановлення факту припинення трудових правовідносин, яка спричинена відсутністю відповідних законодавчих положень, призводить до неможливості громадян реалізувати своє право на матеріальне забезпечення в разі безробіття. У статті наголошується на недосконалому механізмі встановлення факту припинення трудових правовідносин тимчасово переміщених осіб. Розроблено пропозиції щодо реформування чинного вітчизняного законодавства, внесення змін до проекту Трудового кодексу України.

Ключові слова: трудові правовідносини, припинення трудових правовідносин, встановлення факту припинення трудових правовідносин, тимчасово переміщені особи.

Постановка проблеми. У сучасній судовій практиці наявні непоодинокі випадки розгляду справ за позовами про встановлення факту трудових правовідносин або про встановлення факту перебування в трудових правовідносинах. Необхідність встановлення факту існування трудових правовідносин може мати місце за умови ненадання роботодавцем наказу про прийом на роботу, невнесення відповідного запису про прийом на роботу в трудову книжку або ж укладення замість трудового договору цивільно-правової угоди, а отже, фактичного позбавлення працівника прав і гарантій, які передбачені трудовим законодавством. Ці спори розглядаються в порядку позовного провадження.

Попри наявність численних спорів стосовно встановлення факту перебування в трудових правовідносинах законодавцем протягом тривалого часу, незважаючи на численні зміни в трудовому, податковому й адміністративному законодавстві, які стосувалися питань легалізації зайнятості населення, реформування трудового законодавства в частині закріплення права працівника на звернення до суду з позовом про встановлення факту трудових правовідносин, визначення критеріїв трудових правовідносин у законодавстві, які, зокрема, містяться в Рекомендації МОП № 198 про трудове правовідношення [1], що сприяло б вирішенню цієї категорії спорів і захисту прав працівників, не проведено.

Разом із тим нині виникла необхідність розроблення законодавчих положень, якими б передбачалася можливість працівників або роботодавців звернутись до суду з приводу встановлення факту припинення трудових правовідносин. Необхідність внесення зазначених змін у чинне трудове законодавство актуалізувалася насамперед із появою великої кількості внутрішньо переміщених осіб.

Стан дослідження. Проблеми правового регулювання порядку припинення трудових правовідносин досліджувались у працях М.Г. Александрова, О.Т. Барабаша,

П.А. Бушенка, Б.К. Бегічева, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедиктова, Л.Я. Гінцбурга, Г.С. Гончарової, В.Я. Гоца, В.В. Жернакова, П.І. Жигалкіна, І.В. Зуба, С.О. Іванова, Д.О. Карпенка, Р.І. Кондратьєва, Л.І. Лазор, В.В. Лазора, Р.З. Лівшиця, А.Р. Мацюка, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, В.Г. Роганя, Б.С. Стичинського, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, Ю.П. Орловського, О.М. Ярошенка та інших. Разом із тим питання встановлення факту припинення трудових правовідносин у вітчизняній науці трудового права не досліджувалися, що також обумовлює актуальність вивчення питань, пов'язаних із встановленням факту припинення трудових правовідносин.

Мета статті – дослідження актуальних теоретичних і практичних проблем, пов'язаних із порядком встановлення факту припинення трудових правовідносин, розроблення пропозицій щодо законодавчого врегулювання.

Виклад основного матеріалу. Встановлення факту припинення трудових правовідносин має вагомe значення для працівника. Адже з моменту припинення трудових правовідносин особа може набути статусу безробітного, а відтак отримати матеріальне забезпечення на випадок безробіття й соціальні послуги, які надаються безробітним Державною службою зайнятості України відповідно до положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Крім того, припинення трудових правовідносин має значення також для подальшого забезпечення трудової діяльності особи.

Встановлення факту припинення трудових правовідносин є необхідним переважно у випадках, коли роботодавець фактично є відсутнім або припинив свою господарську діяльність, зокрема у випадку ліквідації підприємства, без фактичного звільнення працівника, раптового виїзду роботодавця-фізичної особи за кордон без попереднього звільнення працівника.

Аналіз судової практики свідчить, що вітчизняним судами було розглянуто вже більше 40 справ із приводу встановлення факту припинення трудових правовідносин. Ці справи розглядалися переважно в порядку окремого провадження. Разом із тим окремі справи розглядалися в порядку позовного провадження. Також необхідно відмітити, що на сьогодні рішення, ухвалені судами перших інстанцій із цієї категорії справ, предметом апеляційного оскарження не ставали.

Заявники із цих справ досить часто залучали територіальні органи Пенсійного фонду України й Державної служби зайнятості України як заінтересованих осіб, оскільки встановлення факту припинення трудових правовідносин заявникам було необхідно насамперед для отримання в подальшому соціального забезпечення. Так, наприклад, під час розгляду Димитровським міським судом Донецької області справи № 2-о/226/14/2015 до участі в справі як заінтересовану особу було залучено управління Пенсійного фонду України в м. Димитрові Донецької області [2], під час розгляду

справи № 487/1937/13-ц Заводським районний суд м. Миколаєва та справи №328/4174/14-ц Токмацьким районним суд Запорізької області до участі в справах було залучено територіальний центр зайнятості [3; 4].

Як було зазначено вище, актуальність питання встановлення факту припинення трудових правовідносин нині пов'язана насамперед із великою кількістю внутрішньо переміщених осіб, які були змушені залишити місце свого постійного проживання поспіхом, не встигнувши розірвати трудові договори. Так, відповідно до інформації Кабінету Міністрів України станом на 18 квітня 2015 р. з тимчасово окупованої території й районів проведення антитерористичної операції до інших регіонів переселено 829 373 особи, у тому числі з Донецької, Луганської областей – 808 872 особи, з Автономної Республіки Крим та міста Севастополь – 20 501 особу, з яких 145 501 дитина та 384 525 інвалідів та осіб похилого віку [5].

Правовий статус внутрішньо переміщених осіб визначено Законом України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20 жовтня 2014 р. № 1706-VII [6]. Відповідно до ст. 1 цього закону внутрішньо переміщеною особою є громадянин України, який постійно проживає в Україні, якого змусили або який самостійно покинув своє місце проживання в результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, масових порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру. Зазначені обставини вважаються загальновідомими й такими, що не потребують доведення, якщо інформація про них міститься в офіційних звітах (повідомленнях) Верховного Комісара Організації Об'єднаних Націй із прав людини, Організації з безпеки та співробітництва в Європі, Міжнародного Комітету Червоного Хреста й Червоного Півмісяця, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, розміщених на веб-сайтах зазначених організацій, або якщо щодо таких обставин уповноваженими державними органами прийнято відповідні рішення.

Законом України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» передбачені гарантії прав внутрішньо переміщених осіб щодо набуття статусу безробітного й отримання матеріального забезпечення за рахунок Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Так, відповідно до п. п. 2–3 ч. 4 ст. 7 згаданого закону зареєстрована (взята на облік) внутрішньо переміщена особа, яка не звільнилася з роботи (не припинила інший вид зайнятості), у разі неможливості продовження роботи (іншого виду зайнятості) за попереднім місцем проживання для набуття статусу безробітного й отримання допомоги по безробіттю та соціальних послуг за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття може припинити трудові відносини, надавши нотаріально посвідчену письмову заяву про припинення працівником трудових відносин із підтвердженням того, що ця заява таким громадянином надіслана роботодавцю рекомендованим листом (з описом вкладеної до нього такої заяви).

Зареєстрована (взята на облік) внутрішньо переміщена особа, яка не має документів, необхідних для надання статусу безробітного, отримує статус безробітного без вимог, що застосовуються за звичайної процедури. До отримання документів і відомостей про періоди трудової діяльності, заробітну плату (дохід), страховий стаж допомога по безробіттю цим особам призначається в мінімальному розмірі, встановленому законодавством України на випадок безробіття.

Разом із тим визначений законом механізм забезпечення прав внутрішньо переміщених осіб виявився неефективним з огляду на те, що законом фактично передбачено, що факт припинення трудових правовідносин тимчасово переміщеної особи підтверджується нотаріально посвідченою письмовою заявою про припинення працівником трудових відносин із підтвердженням того, що ця заява таким громадянином надіслана роботодавцю рекомендованим листом (з описом вкладеної до нього такої заяви).

Проте з 27 листопада 2014 р. державне підприємство «Укрпошта» на виконання Указу Президента «Про введення в дію рішення РНБО «Про невідкладні заходи щодо стабілізації соціально-економічної ситуації в Донецькій та Луганській областях» від 14 листопада 2014 р. № 875/2014, а також Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку населених пунктів, на території яких органи державної влади тимчасово не здійснюють або здійснюють не в повному обсязі свої повноваження» від 7 листопада 2014 р. № 1085-р припинило приймання й доставку поштових відправлень на території Донецької та Луганської областей, які не контролюються українською владою. Таким чином, тимчасово переміщені з Донецької та Луганської областей особи фактично не мають можливості надіслати роботодавцю заяви про припинення трудових правовідносин. У зв'язку із цим такі особи змушені звертатися до суду із заявами про встановлення факту припинення трудових правовідносин.

Проте непоодинокими є випадки звернення до суду працівників, які не були звільнені роботодавцями під час ліквідації юридичної особи. Варто наголосити, що нині усталена практика з розгляду справ, що пов'язані зі встановленням факту припинення трудових правовідносин, не сформувалася. Так, більшість справ розглядаються в порядку окремого провадження, проте існують випадки звернення до суду саме з позовними заявами про встановлення факту припинення трудових правовідносин.

Здебільшого суди задовольняють вимоги щодо встановлення факту припинення трудових правовідносин, проте існують випадки відмови в задоволенні цих вимог. Так, наприклад, рішенням Київського районного суду м. Одеси від 17 квітня 2015 р. в справі № 520/1929/15-ц було відмовлено працівникові в задоволенні позову про встановлення факту припинення трудових правовідносин у зв'язку з тим, що звернення позивача до суду з позовом про розірвання трудового договору не відповідає передбаченим законодавством про працю України способам захисту трудових прав та інтересів. Крім того, досить спірною видається позиція Тростянецького районного суду Сумської області, який у рішенні в справі від 7 березня 2007 р. № 2-о-18/2007 не тільки встановив факт припинення трудових правовідносин, а й зазначив у резолютивній частині рішення, що припинення трудових правовідносин мало місце за прогули без поважних причин згідно з п. 4 ст. 40 Кодексу законів про працю України.

Неодноманітність судової практики переконливо свідчить, що у вітчизняному трудовому законодавстві повинні знайти місце положення, якими б передбачалося право працівника звернутись до суду із заявою про встановлення факту припинення трудових правовідносин. Проектом Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 р. № 1658, який наразі знаходиться на розгляді у Верховній Раді України, не передбачається такої підстави розірвання трудового договору, як встановлення факту припинення трудових правовідносин. Разом із тим глава 6 книги 1 проекту Трудового кодексу

Україні включає в себе § 6 «Припинення трудових відносин з незалежних від волі сторін підстав» [9]. У параграфі 6 містяться, зокрема, такі підстави припинення трудових правовідносин, як припинення трудових відносин у разі смерті роботодавця – фізичної особи, визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим і припинення трудових відносин у разі смерті працівника, визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим. З огляду на зазначене пропонуємо включити до § 6 глави 6 книги 1 проекту Трудового кодексу України окрему статтю, якою передбачалося б припинення трудових правовідносин у зв'язку зі встановленням факту припинення трудових правовідносин судом.

На нашу думку, встановлення факту припинення трудових правовідносин повинно здійснюватися в порядку окремого провадження, що обумовлюється насамперед тією обставиною, що необхідність встановлення цього юридичного факту виникає у зв'язку з фактичною відсутністю роботодавця.

Крім того, встановлення факту припинення трудових правовідносин може мати наслідки для отримання в подальшому заробітної плати. На нашу думку, встановлення факту припинення трудових правовідносин не повинно позбавляти працівника права звернутися до суду з позовом про виплату заборгованої заробітної плати. Разом із тим виплата компенсації працівникові за затримку розрахунку під час звільнення в такому випадку не повинна здійснюватися з огляду на те, що роботодавець фактично не мав можливості провести розрахунок.

Також припинення трудових правовідносин на підставі встановлення відповідного факту судом зумовлює необхідність внесення відомостей до трудової книжки у випадку, коли працівник зміг забрати трудову книжку від роботодавця до моменту звільнення (як змогли зробити багато тимчасово переміщених осіб) або ж з архівної установи, до якої трудова книжка була передана відповідно до Наказу Міністерства юстиції України «Про затвердження Переліку видів документів, пов'язаних із забезпеченням соціального захисту громадян, що мають надходити до архівних установ у разі ліквідації підприємств, установ, організацій, які не належать до джерел формування Національного архівного фонду» від 14 березня 2013 р. № 430/5 [10]. Враховуючи те, що відповідно до пп. «е» п. 2.19 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників Державна служба зайнятості України наділена правом вносити записи до трудових книжок безробітним особам про період одержання допомоги по безробіттю [11], а також ту обставину, що встановлення факту припинення трудових правовідносин у судовому порядку здійснюється переважно з метою отримання в подальшому статусу безробітного, відомості до трудової книжки про припинення трудових правовідносин у зв'язку з встановленням відповідного факту судовим рішенням, на нашу думку, повинні вносити територіальні органи Державної служби зайнятості України.

Висновки. Дослідивши питання припинення трудових правовідносин, вбачаємо за доцільне:

1. Внести зміни до Кодексу законів про працю України, доповнивши його окремою статтею «Припинення трудових правовідносин у зв'язку з набранням законної сили рішенням суду, яким встановлено факт припинення трудових правовідносин» такого змісту:

«Трудові правовідносини припиняються у зв'язку з набранням законної сили рішенням суду, яким встановлено факт припинення трудових правовідносин.

Право звернення до суду із заявою про встановлення факту припинення трудових правовідносин мають працівник і роботодавець, а також інші особи, які заінтересовані у встановленні факту припинення трудових правовідносин у випадку смерті працівника, оголошення його безвісти відсутнім або померлим.

У рішенні суду про встановлення факту припинення трудових правовідносин зазначається дата, з якої трудові правовідносини вважаються припиненими.

Запис про припинення трудових правовідносин у зв'язку з набранням законної сили рішенням суду, яким встановлено факт припинення трудових правовідносин, вноситься до трудової книжки працівника органами Державної служби зайнятості України».

Аналогічні положення, на нашу думку, повинні знайти відображення також у проекті Трудового кодексу України.

2. Внести зміни до п. п. 2–3 ч. 4 ст. 7 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб», встановивши, що зареєстрована (взята на облік) внутрішньо переміщена особа, яка не звільнилася з роботи (не припинила інший вид зайнятості), у разі неможливості продовження роботи (іншого виду зайнятості) за попереднім місцем проживання для набуття статусу безробітного й отримання допомоги по безробіттю й соціальних послуг за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття може припинити трудові відносини, надавши відповідну заяву про припинення трудових правовідносин до Державної служби зайнятості України.

Література:

1. Рекомендація МОТ № 198 о трудовом правоотношении от 31. мая 2006 г. // Труд за рубежом. – 2007. – № 2. – С. 152–160.
2. Рішення Димитровського міського суду Донецької області від 7 квітня 2015 р. в справі № 2-о/226/14/2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/43492619>.
3. Рішення Заводського районного суду м. Миколаєва від 12 квітня 2013 р. в справі № 487/1937/13-ц [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/30776540>.
4. Рішення Токмацького районного суду Запорізької області від 11 грудня 2014 р. в справі № 328/4174/14-ц [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/41961919>.
5. Інформація про кількість переселених осіб з тимчасово окупованої території та районів проведення АТО [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=248101734&cat_id=244277212.
6. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб : Закон України 20 жовтня 2014 р. № 1706-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 1. – Ст. 1.
7. Рішення Київського районного суду м. Одеси від 17 квітня 2015 р. в справі № 520/1929/15-ц [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/43814801>.
8. Рішення Троянецького районного суду Сумської області від 7 березня 2007 р. в справі № 2-о-18/2007 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/843578>.
9. Проект Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 р. № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
10. Про затвердження Переліку видів документів, пов'язаних із забезпеченням соціального захисту громадян, що мають надходити до архівних установ у разі ліквідації підприємств, установ, організацій, які не належать до джерел формування Національного архівного фонду : Наказ Міністерства юстиції України від 14 березня 2013 р. № 430/5 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 24. – Ст. 830.
11. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників : Наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 93 р. № 58 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>.

Сорочишин М. В. Порядок установления факта прекращения трудовых правоотношений

Аннотация. Статья посвящена вопросам установления факта прекращения трудовых правоотношений. Необходимость установления факта прекращения трудовых правоотношений возникает в случае фактического отсутствия работодателя, например ликвидации юридического лица, без предварительного увольнения работника. Различия судебной практики по вопросам установления факта прекращения трудовых правоотношений, вызванные отсутствием соответствующих законодательных положений, приводят к невозможности граждан реализовать свое право на материальное обеспечение в случае безработицы. В статье отмечается несовершенство механизма установления факта прекращения трудовых правоотношений временно перемещенных лиц. Разработаны предложения по реформированию действующего отечественного законодательства, внесению изменений в проект Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, прекращения трудовых правоотношений, установления факта прекращения трудовых правоотношений, временно перемещенные лица.

Sorochyshyn M. Procedure for establishing the fact of termination of the employment relationship

Summary. Article is devoted to ascertainment of a fact of employment relationship termination. The need of ascertainment of a fact of employment relationship termination occurs due to the virtual absence of the employer, such as liquidation of legal entity, without prior dismissal of employee. Absence of uniformity of judicial practice on the finding of termination of the employment relationship, which is caused by the lack of appropriate legislative provisions, leads to the inability of citizens to exercise their right to social aid in the event of unemployment. The article emphasizes the imperfections of the mechanism for establishing the fact of termination of the employment relationship of temporarily displaced persons. The proposals to reform the current national legislation, amendments to draft Labour Code of Ukraine are given.

Key words: labor relations, termination of labor relations, ascertainment of the fact of employment relationship termination, temporarily displaced persons.