



Олександр Рогач,
доктор юридичних наук, професор,
проректор з науково-педагогічної роботи
Ужгородського національного університету



Марія Менджул,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри міжнародного приватного
права, правосуддя та адвокатури
Ужгородського національного університету

УДК 349.227

Припинення трудових відносин з ініціативи працівника-внутрішньо переміщеної особи та роботодавця

Внаслідок окупації Криму та воєнного конфлікту на території Донецької і Луганської областей, тільки за офіційною статистикою Державної міграційної служби України станом на кінець квітня 2016 р. з тимчасово окупованої території та районів проведення антитерористичної операції (далі - АТО) переселено 1 млн. 30,9 тис. осіб. При цьому, за даними Міністерства соціальної політики станом на 6 червня 2016 року, в Україні взято на облік

1 785 740 внутрішньо переміщених осіб (далі - ВПО). Дані ООН перевищують офіційну статистику, і згідно них близько 2,3 млн. осіб вимушено залишили свої домівки у зоні конфлікту і виїхали в інші регіони України та за кордон [1, с. 233]. До кінця року будуть відомі більш точні дані щодо кількості ВПО, коли в повному обсязі запрацює Єдина інформаційна база даних про внутрішньо переміщених осіб, адміністратором якої є Міністерство соціальної

політики України. Проте офіційна статистика не відображатиме в повному обсязі ситуацію, оскільки не всі ВПО стають на офіційний облік.

Більшість внутрішньо переміщених осіб зіткнулися не тільки з проблемами адаптації на новому місці проживання, але і зі здійсненням основних прав, в тому числі правом на освіту, соціальну допомогу, працю та ін. Чинне законодавство України, в тому числі і Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» на разі не вирішує всі проблеми в сфері здійснення та захисту прав ВПО, що і обумовлює актуальність відповідного дослідження. В рамках даної статті ми зупинимося на проблемі припинення трудових відносин з ініціативи працівника-внутрішньо переміщеної особи та роботодавця, який вимушено змінив місцезнаходження.

Правове регулювання порядку припинення трудового договору, в тому числі шляхом його розірвання, а також гарантій, що надаються працівникам при цьому, висвітлювалися в працях Н. Б. Болотіної, В. С. Венедиктова, С. М. Глазько, І. А. Іоннікової, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, В. Г. Ротаня, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, О. О. Чумака, О. М. Ярошенка та ін. Водночас проблеми щодо припинення трудових відносин з ініціативи працівника-внутрішньо переміщеної особи та роботодавця з працівниками, які залишилися проживати в окупованій території та зоні проведення АТО, залишаються фактично недослідженими.

На разі як в трудовому законодавстві, так і в науковій літературі використовується декілька термінів щодо завершення трудових відносин між працівником і роботодавцем, а саме «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» та «звільнення». Ми погоджуємося з науковцями, які обґрунтовують, що термін «припинення трудового договору» є найбільш широ-

ким за значенням і охоплює всі випадки закінчення дії трудового договору, термін «розірвання трудового договору» є вужчим за змістом і застосовується до тих випадків, коли трудовий договір припиняється з ініціативи будь-якої з його сторін або третіх осіб, а термін «звільнення» використовується для позначення процедури технічного оформлення припинення трудових відносин [2, с. 8-9; 3, с. 11; 4, с. 506-507].

Підстави припинення трудового договору чітко визначені в ст. 36 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України). Однак, як чинний на сьогодні КЗпП України, так і проект Трудового кодексу України містить прогалини щодо реалізації конституційного права на працю, трудових прав і гарантій працівників в умовах «гібридної війни» та масової вимушеної міграції, свідками якої ми являємося. Однією з таких проблем, яка вимагає негайного вирішення на законодавчому рівні – правове регулювання питань розірвання трудового договору з ініціативи ВПО, а також роботодавців, що вимушено змінили місце знаходження, а окремі їх працівники залишилися проживати в окупованій території та зоні проведення АТО.

З перших днів вимушеного переселення ВПО зіткнулися з проблемами працевлаштування, отримання статусу безробітного внаслідок неможливості розірвання трудових відносин з роботодавцем, який знаходиться на тимчасово окупованій території України та території, неконтрольованій Україною, неможливістю підтвердити трудовий стаж і отриманий дохід, оскільки в більшості випадків роботодавці припинили свою діяльність. Для вирішення вказаних проблем, Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20 жовтня 2014 р. у ч. 4 ст. 7 встановив, що 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 та 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 з підтвердженням того, що ця заява таким громадянином надіслана роботодавцю рекомендованим листом (з описом вкладеної до нього такої заяви).

Проте вже з 27 листопада 2014 р. державне підприємство «Укрпошта» припинило приймання й доставку поштових відправлень на території Донецької та Луганської областей, які не контролюються українською владою. У зв'язку з цим, багато ВПО не змогли надіслати нотаріально посвідчену письмову заяву про припинення трудових відносин роботодавцю рекомендованим листом, як того вимагав Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» в редакції 20 жовтня 2014 р. Такі особи зверталися до суду із заявою про встановлення факту припинення трудових відносин. Однак, судова практика була різноманітною, навіть мали місце випадки відмови. Саме тому, ми підтримуємо пропозицію М. В. Сорочишина, що в проекті Трудового кодексу серед переліку підстав припинення трудових відносин має бути передбачена така підстава як встановлення факту припинення трудових правовідносин судом [5, с. 139-140].

Вказану проблему було вирішено на законодавчому рівні, зокрема 24 грудня 2015 р. внесено зміни до ч. 4 ст. 7 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб», і доповнено абзац другим новим реченням, що у разі припинення приймання поштових відправлень на/з території адмі-

ністративно-територіальної одиниці, з якої здійснюється внутрішнє переміщення у зв'язку з обставинами, визначеними у статті 1 цього Закону, така заява подається до відповідного районного, міськрайонного, міського, районного у місті центру зайнятості за місцем проживання внутрішньо переміщеної особи.

За інформацією Центрив зайнятості, тільки за період з 13 січня 2016 року по 22 лютого 2016 року, до центрів зайнятості для припинення трудових відносин у зв'язку з неможливістю продовження роботи (іншого виду зайнятості) за попереднім місцем проживання відповідно до абзацу 2 частини 4 статті 7 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» звернулося: у Запорізькій області – 7 осіб; у Донецькій області – 3 особи; у Луганській області – 2 особи та у Дніпропетровській області – 3 особи [6, с. 12].

Не менш важливою проблемою, як ми зазначали вище, є розірвання трудового договору з ініціативи роботодавців, що змінили місце знаходження, а окремі їх працівники залишилися проживати на тимчасово окупованій та неконтрольованій території України.

Відповідно до чинного законодавства, припинення трудового договору є правомірним лише тоді, коли відбувається за передбаченими в законі підставами (ст.ст. 36, 38 – 41 КЗпП України та ін.) при дотриманні певного порядку звільнення. Серед таких підстав і відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці (п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП України). При цьому варто зауважити, що ми підтримуємо позицію вчених про необхідність відмовитися від терміну «істотні умови праці», який більше характеризує умови виробництва, замінивши його терміном «істотні умови трудового договору» [7, с. 478].

Про зміну істотних умов праці працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. Кодекс законів про працю України не містить вимогу про форму такого повідомлення. Науковці притримуються думки, що така згода або відмова працівника повинна мати письмову форму [8, с. 10].

Проект Трудового кодексу України в статті 68 передбачає, що роботодавець має право без згоди працівника, якщо інше не передбачено трудовим договором, перемістити його на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій самій місцевості, доручити роботу на іншому обладнанні в межах його трудової функції та кваліфікації, якщо це не протипоказано за станом здоров'я, без зміни істотних умов трудового договору. У разі якщо при цьому змінюються умови транспортної доступності (наявність транспорту загального користування і звичайної для цієї місцевості витрати коштів і часу на проїзд (переміщення) від місця проживання до місця роботи), переміщення дозволяється лише за письмовою згодою працівника.

Водночас проект Трудового кодексу не містить термін протягом якого працівник повинен бути ознайомлений із змінами умов трудового договору. Тому ми пропонуємо ст. 67 проекту Трудового кодексу доповнити частиною третьою такого змісту: «Про зміну умов трудового договору працівник ознайомлюється у письмовій формі не пізніше ніж за два місяці, якщо інший строк не встановлено законом чи домовленістю сторін».

Проведення АТО, існування непідконтрольних Україні територій та інші, пов'язані з цим обставини, фактично являються подіями абсолютно об'єктивного характеру (форс-мажорні обставини), що виникли незалежно від волі роботодавця. Ці форс-мажорні обставини негативно впливають на регулювання трудових відносин між працівником та робо-

тодавцем. Зокрема, при переміщенні підприємства із зони АТО, непідконтрольних територій у іншу місцевість, у роботодавця не завжди була змога повідомити працівника у письмовій формі про зміну істотних умов праці та отримати відмову працівника від продовження роботи в нових умовах.

Такі обставини надали підставу для працівників, які залишилися на непідконтрольній Україні території, позиватися до роботодавців, що змінили місцезнаходження, про незаконні звільнення та стягнення заробітної плати (рішення Рубжанського міського суду Луганської області у справі № 425/2195/15-ц від 25 вересня 2015 р., рішення Полігівського районного суду Запорізької області у справі № 324/699/15-ц від 22 лютого 2016 р., рішення Павлоградського міськрайонного суду Дніпропетровської області у справі № 185/1446/16-ц від 29 квітня 2016 р. тощо).

Показовим щодо таких категорій справ є приклад Донецького національного університету. Відповідно до Наказу Міністерства освіти і науки України від 30 вересня 2014 року № 1084 цей вищий навчальний заклад продовжив здійснювати свою освітню діяльність на території м. Вінниця. Згідно п. 3 вказаного Наказу було оголошено про те, що співробітникам, аспірантам (докторантам) та студентам Донецького національного університету України, які мають бажання продовжити працювати (навчатися) у цьому Університеті (чи в системі освіти та науки України), слід зареєструватися на сайті <https://donnu.gov.ua/> або ж повідомити керівництво будь-яким іншим способом про своє бажання працювати (навчатися) у цьому Університеті. Відповідно всіх працівників, які не зареєструвалися на вказаному сайті і не дали згоду на переїзд у іншу місцевість разом з університетом в інший спосіб, було звільнено. Окремі працівники оскаржують таке звільнення та заявляють позови

про поновлення на роботі, виплату заборгованості по заробітній платні та відшкодування моральної шкоди. Наприклад, рішенням Пологівського районного суду Запорізької області у справі № 324/699/15-ц від 22 лютого 2016 р. такому позивачу було відмовлено у задоволенні позову. При цьому, в самому судовому рішенні зазначено, що суд враховує надзвичайну ситуацію, що склалася і не вбачає порушень діючого законодавства України про працю при звільненні позивача.

Водночас, апеляційний суд Запорізької області 22 червня 2016 року скасував вказане рішення Пологівського районного суду Запорізької області, мотивуючи тим, що розміщення вказаної вище інформації на сайті не підтверджує оповіщення позивача про зміну місця знаходження Донецького національного університету України. Колегія суддів взяла до уваги, що проведення на окупованій території антитерористичної операції та втрата відповідачем документів Університету ускладнили виконання обов'язку відповідача, як роботодавця, про повідомлення позивача про нове місце розташування Донецького національного університету й отримання від працівника відмови від переведення на роботу в іншу місцевість разом із Університетом, проте, вказані обставини не можуть, на думку суду, слугувати підставами для визнання законним порушення трудового законодавства, зокрема конституційного права позивача на працю. Апеляційним судом було поновлено позивача на роботі та присуджено стягнути з Донецького національного університету на користь працівника заборгованість по заробітній платі в сумі 2348 грн. 80 коп., компенсацію за невикористану відпустку 451 грн. 80 коп., середній заробіток за час вимушеного прогулу 53869 грн. 22 коп. На сьогодні справа знаходиться на розгляді у

Вищому спеціалізованому суді з розгляду цивільних і кримінальних справ.

Враховуючи, що подібні рішення можуть бути винесені не тільки проти Донецького національного університету, але і інших роботодавців, що змінили місце знаходження, в тому числі і Донецького національного технічного університету (переведено в м. Красноармійськ згідно наказу Міністерства освіти України від 3 жовтня 2014 року № 1129), Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (переведено з м. Луганська в м. Северодонецьк згідно наказу Міністерства освіти і науки № 1132 від 6 жовтня 2014 р.), та інших переміщених бюджетних установ та органів державної влади, а також додаткові фінансові втрати з бюджету, необхідне нагальне внесення змін в трудове законодавство в частині встановлення форми сповіщення працівників про зміну істотних умов праці.

Таким чином, ст. 32 КЗпП України потрібно доповнити новою частиною такого змісту: «Про зміну істотних умов праці працівник повинен бути повідомлений у письмовій формі. У випадку неможливості повідомити працівника у письмовій формі через непередбачувані обставини (військовий конфлікт, надзвичайна ситуація і т. п.) роботодавець розміщує повідомлення про зміну істотних умов праці у мережі Інтернет на офіційному сайті роботодавця та центрального органу виконавчої влади, якому він підвідомчий (для підприємств, установ та організацій державної форми власності), або центрального органу виконавчої влади, відповідального за соціальну політику (для юридичних осіб комунальної чи приватної форми власності, а також фізичних осіб - суб'єктів підприємницької діяльності)».

Список використаних джерел

1. *Сировий О. В.* Засоби міжнародно-правового врегулювання збройного конфлікту на Сході України / О. В. Сировий, А. С. Чураєва // Юридичний науковий електронний журнал. – 2015. - № 6. – С. 232-235.
2. *Глазько С. М.* Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / С. М. Глазько. – Х., 2005. – 19 с.
3. *Іоннікова І. А.* Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / І. А. Іоннікова. – Х., 2004. – 19 с.
4. *Цесарський Ф. А.* Підстави припинення трудового договору як проблемне питання науки трудового права / Ф. А. Цесарський // Актуальні проблеми держави і права. – С. 505-511 / [Електронний ресурс]. – режим доступу: <http://www.apdp.in.ua/v61/68.pdf>
5. *Сорочишин М. В.* Порядок встановлення факту припинення трудових правовідносин / М. В. Сорочишин // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. – 2015. – № 13. – Т. 1. – С. 138-141.
6. *Звіт* про проведення моніторингу змін до закону про права внутрішньо переміщених осіб ВБФ «Право на захист»/ [Електронний ресурс]. – режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua/uploads/documents/37024.pdf>
7. *Русаль Л. М.* Припинення індивідуальних трудових правовідносин за ініціативою працівника / Л. М. Русаль // Митна справа. – 2014. – № 6 (96). – Ч. 2. – С. 474- 479.
8. *Чумак О. О.* Припинення трудових правовідносин не за ініціативою сторін трудового договору: автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. О. Чумак. – К., 2011. – 16 с.

Рогач О. Я., Менджул М. В. Припинення трудових відносин з ініціативи працівника-внутрішньо переміщеної особи та роботодавця

В статті досліджуються проблеми припинення трудових відносин з ініціативи працівника-внутрішньо переміщеної особи та роботодавця, який вимушено змінив місцезнаходження, а окремі його працівники залишилися проживати на тимчасово окупованій та неконтрольованій території України. Робляться висновки щодо форми і строку повідомлення про зміну істотних умов трудового договору, які повинні бути визначені в законодавстві. На основі аналізу чинного законодавства та судової практики розроблено пропозиції про внесення змін до Кодексу законів про працю України та проекту Трудового кодексу.

Ключові слова: припинення трудових відносин, трудовий договір, працівник, внутрішньо переміщена особа, роботодавець.

Рогач О. Я., Менджул М. В. Прекращение трудовых отношений по инициативе работника-внутренне перемещенного лица и работодателя

В статье исследуются проблемы прекращения трудовых отношений по инициативе работника-внутренне перемещенного лица и работодателя, который вынужденно сменил местонахождение, а отдельные его работники остались проживать на временно оккупированной и неконтролируемой территории Украины. Делаются выводы о форме и сроке уведомления об изменении существенных условий трудового договора, которые должны быть определены в законодательстве. На основе анализа дей-

ствуючого законодавства і судової практики розроблені пропозиції про внесення змін у Кодекс законів про працю України і проект Трудового кодексу.

Ключевые слова: припинення трудових відносин, трудовий договір, працівник, внутрішньо переміщене лице, роботодавець.

Rohach O., Mendzhul M. Termination of employment by the employee, internally displaced persons and the employer

The article examines the problem of the employment contract termination by the employee, internally displaced persons and the employer, which is forced to change the location, and when some of its employees remain in the temporarily occupied and/or uncontrolled territory of Ukraine. Conclusions are made about the forms and terms of the notice of the change of essential conditions of the employment contract, which should be introduced in the legislation. Based on the analysis of the existing legislation and jurisprudence developed proposals for amendments to the Labor Code of Ukraine and the draft Labour Code.

Key words: termination of employment, employment contract, the employee, internally displaced person, the employer.