

**Наталія Кохан,**

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового, екологічного
та аграрного права
Навчально-наукового Юридичного інституту
Прикарпатського національного університету
ім. Василя Стефаника

УДК 349.2

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ЗГІДНО З п. 1 ст. 36 КЗпП УКРАЇНИ та ст. 38 КЗпП УКРАЇНИ

У даній статті на підставі судової практики, аналізуються такі підстави припинення трудових відносин, як угода сторін та припинення трудових правовідносин з ініціативи працівника. Визначається, що пенсійний вік не є підставою для звільнення працівників, окрім випадків, чітко визначених законом. Доводиться, що припинення трудового договору за угодою сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП України) можливе у будь-який час, коли між роботодавцем і працівником досягнута єдність думки про необхідність і можливість припинення договору. Також визначається, що, на відміну від угоди сторін, припиненню трудових відносин з ініціативи працівника повинно передувати письмове попередження працівником роботодавця за два тижні про намір звільнитися.

Ключові слова: припинення трудових відносин, розірвання трудового договору, угода сторін, звільнення працівника, психологічний примус, незаконне звільнення працівника.

Угода сторін та ініціатива працівника щодо розірвання трудового договору є самостійними підставами припинення трудових відносин і передбачені окремими правовими нормами. Так, припинення договору за угодою сторін регулюється 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.

Незважаючи на відокремленість та самостійність закріплення цих підстав припинення трудових відносин, на практиці виникають проблеми при їх застосуванні та відмежуванні.

Питанню порядку припинення трудових відносин чи розмежуванню підстав припинення правовідносин приділяли достатню увагу такі науковці, як В. Прокopenko, П. Пилипенко, Н. Хуторян. Проте, як свідчить судова практика, необхідно ще раз повернутися до даного питання та, враховуючи практичні ситуації, зацентувати увагу на особливостях припинення трудових правовідносин за визначеними підставами.

Розглядаючи дане питання, слід звернутися до судової практики. Наприклад, позивач звернувся до суду з позовом про скасування наказу про звільнення з посади відповідно до п. 1 ст. 36 КЗпП України, поновлення на даній посаді та

стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. З липня 2013 р. у звільненого працівника з директором підприємствасклалася неприязні відносини. У грудні 2014 р. після звернення працівника до директора із заявою про надання планової відпустки директор повідомив, щоб позивач писав заяву про звільнення з посади за угодою сторін. Інакше посада буде скорочена. У березні 2015 р. позивач досяг загального пенсійного віку і, щоб не залишитись без пенсії, вимушений був під психологічним тиском написати заяву про звільнення згідно з п. 1 ст. 36 КЗпП України (угода між сторонами трудових відносин досягнута через досягнення працівником пенсійного віку), яку продиктував директор.

Перш за все, слід зазначити, що згідно з КЗпП України та Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [1] пенсійний вік не є підставою для звільнення працівників, окрім випадків, чітко визначених у Законі (наприклад, державні службовці).

Для розмежування цих підстав необхідно розглянути характерні особливості кожної з них.

Так, припинення трудового договору за угодою сторін відповідно до п. 1 ст. 36 КЗпП України можливе у будь-який час, коли між роботодавцем і працівником 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 [2].

З цього приводу у п. 8 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992 (далі — Постанова) зазначено, що за домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про припинення трудового договору згідно з п. 1 ст. 36 КЗпП (за угодою сторін) договір припиняється в строк, визначений сторонами. Анулювання такої домовленості може мати місце лише за взаємної згоди на це власни-

ка або уповноваженого ним органу і працівника [3].

Можлива ситуація, коли на прохання працівника припинити трудові відносини з певної дати роботодавець надає згоду, з цього приводу у ч. 2 п. 8 вищезазначеної Постанови вказано, що «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. В останньому випадку звільнення вважається проведеним з ініціативи працівника (ст. 38 КЗпП)».

Отже, по-перше, пропозиція припинити договір за угодою сторін може надходити як від працівника, так і від роботодавця. Коли друга сторона погоджується з цією пропозицією, вважається, що сторони досягли угоди про припинення договору і працівник звільняється з роботи за даною підставою. По-друге, законом не встановлено форми угоди між сторонами. Проте доцільніша письмова форма, оскільки вона є переконливим і фактичним доказом такої угоди сторін про припинення договору.

На відміну від угоди сторін, припиненню трудових відносин з ініціативи працівника повинно передувати письмове попередження працівником роботодавця за два тижні про намір звільнитися. Такий строк встановлюється для роботодавця для того, щоб той міг підшукати на робоче місце чи посаду іншого працівника. Така заява може подаватися працівником, як у період роботи, так і за відсутності на ній. Наприклад, у період відпустки чи тимчасової непрацездатності.

В усіх випадках спільним припиненні трудового договору згідно з п. 1 ст. 36 КЗпП України і при звільненні з ініціативи працівника відповідно до ст. 38 КЗпП України **повинно бути добровільне волевиявлення працівника**. При вимушенні останнього подати заяву про розірвання трудового договору працівник має право звернутися з позовом про поновлення на роботі до суду.

Протягом двотижневого строку попередження трудовий договір зберігає свою силу для обох сторін. Работодавець не має права звільнити працівника до закінчення цього строку. Це не означає, що до закінчення строку він не може видати наказ про звільнення, вказавши дату звільнення — наступний день після закінчення строку. Така практика є доцільною, адже дає роботодавцю й бухгалтерії час для проведення розрахунку з працівником і такі дії не призведуть до порушень, визначених ст. 117 КЗпП України [4].

До закінчення двотижневого строку працівник також не має права залишити роботу. Дostroкове її залишення дає право роботодавцю розірвати трудовий договір за своєю ініціативою як за прогул без поважних причин. Разом з тим у межах двотижневого строку працівнику належить право відкликати заяву або в іншій формі повідомити роботодавця про зміну свого наміру розірвати договір. При відмові працівника від раніше поданої ним заяви роботодавець не має права звільнити такого працівника з посиланням на ініціативу працівника. Виняток зазначено у ч. 2 ст. 38 КЗпП України (коли на місце працівника, який виявив бажання звільнитися, запрошено іншого, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні договору) [5]. З цього приводу у п. 12 Постанови зазначено, що це може бути тоді, коли на місце працівника, що звільняється, запрошена особа в порядку переведення (ч. 4 ст. 24 КЗпП України).

Частиною 1 ст. 38 КЗпП України встановлено перелік випадків, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю її продовження. Тоді згода роботодавця на дострокове припинення трудових відносин не потрібна.

Отже, підстава припинення трудових відносин повинна визначатися фактичними обставинами, що склалися між сторонами. Коли працівник за відсутності поважних причин просить роботодавця звільнити його з роботи до закінчення двотижневого строку і той вважає за

можливе таке прохання працівника задовольнити, при цьому досягається угода не тільки про строки, а й про саме припинення договору. Угода про строк тут є похідною від угоди про звільнення. Якщо відсутня угода про припинення трудового договору, угода про строк припинення втрачає зміст.

Тому за наявності угоди про припинення договору до закінчення двотижневого строку з дня подання заяви про звільнення припинення трудових відносин з працівником повинно проводитися згідно з п. 1 ст. 36 КЗпП України. За відсутності чітко вираженої згоди роботодавця на прохання працівника про припинення трудових відносин, крім випадків, передбачених ч. 1 ст. 38 КЗпП України, працівник має право вимагати звільнення тільки після закінчення двотижневого строку попередження, і звільнення в такому разі відбувається згідно зі ст. 38 КЗпП України.

Із наданих для правового аналізу матеріалів справи вбачається, що:

— починаючи з липня 2013 р. у позивача з відповідачем-директором склалися неприязні відносини, який неодноразово повідомляв, що звільнить з посади позивача;

— представник відповідача в суді дав свідчення, які не підтвердилися;

— у судовому засіданні встановлено, що позивач не мав свого волевиявлення на звільнення;

— не мав можливості подати заяву на звільнення, оскільки перебував на стаціонарному лікуванні;

— зі слів представника відповідача стало відомо, що заява, у якій позивач просить його звільнити, була передана через невідому особу 03.03.15;

— до 31.03.15 жодних заяв від позивача не надходило, а це ще один факт, який підтверджує відсутність волі у позивача щодо звільнення. Це підтверджується листом позивача від 27.03.15;

— факт відсутності волевиявлення щодо звільнення підтверджується копіями звернень, написаними позивачем ще до 31.03.15, а саме: звернення до голови Федерації профспілки Кірово-

градської області, голови Обласної ради, міністра та заступника міністра економічного розвитку і торгівлі, голови обласної державної адміністрації, Генерального прокурора України, директора датовані березнем 2015 р.

З цього випливає, що взаємної домовленості про припинення трудових відносин між позивачем та директором не було. Раз не було взаємної домовленості про припинення трудових відносин, то й не можна говорити як про похідний факт, що сторони домовилися про дату припинення правовідносин.

Також варто взяти до уваги, що у позивача станом на 2014 р. і 31.03.2015 відсутнє бажання звільнитися з власної ініціативи.

Усі докази, подані позивачем та факти, встановлені в судовому порядку, свідчать про відсутність у позивача вільного волевиявлення звільнитися як відповідно до ч. 1 ст. 36, так і ст. 38 КЗпП України.

Припускаємо, що заява на звільнення позивача писалася 30.03.2015. Розглянувши матеріали справи та черговість подій, слід відзначити відсутність їх послідовного розвитку. Так, за логікою перша повинна писатися заява на звільнення, а вже потім працівник-позивач, який її писав, мав би цю заяву відкликати. Згідно з наявними матеріалами справи позивач спочатку опротестовує заяву (не знаючи її змісту та підстав свого звільнення), звертається до різних інстанцій, а вже потім — 30.03.2015 — пише її під тиском і подає директору підприємства. Логіка розвитку таких подій відсутня.

Ще один факт, який часто зустрічається на практиці, — це змушування працівника написати заяву на звільнення, застосовуючи психологічний примус. Так, поняття психологічного примусу для трудового права не притаманне. Тому відповідно до ст. 40 Науково-практичного коментаря Кримінального кодексу України [6] під **психологічним примусом** слід розуміти вплив на психіку особи з метою змусити її всупереч її волі до вчинення певних

дій або до протиправної бездіяльності. Таким чином, у разі психічного примусу є погроза або залякування особи, яка піддалася примусу, аби примусити її діяти або не діяти в напрямі, потрібному для того, хто примушує.

Трудовий договір за своєю природою є двостороннім, оскільки кожна зі сторін має взаємні, зустрічні зобов'язання.

Відповідно до ст. 44 Господарського кодексу України (далі — ГК) [7] підприємство здійснюється на засадах вільного найму працівників, а згідно зі ст. 46 ГК України підприємці мають право укладати договори щодо використання їх праці. Тобто усі роботодавці наділені правом на добір кадрів. Разом з цим згідно з ч. 1 ст. 21, ст. 139 КЗпП України працівник зобов'язується виконувати роботу, обумовлену трудовим договором, з підляганням правилам внутрішнього трудового розпорядку, працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця (керівника). Саме така ситуація на практиці ставить працівника у залежне, нерівне становище від роботодавця.

Відповідно до ст. 43 Конституції України [8] та ст. 2 КЗпП України кожному гарантується право на працю. Також згідно зі ст. 31 КЗпП України примусова праця заборонена, тобто роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, необумовленої трудовим договором.

Проте використання таких непрямих засобів впливу на поведінку працівника, як погрози звільненням, скороченням посади, позбавленням премій та інших доплат, притягненням до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності, погрози притягнення до кримінальної відповідальності тощо змушує працівника вчиняти дії, у яких відсутня його воля і які порушують право працівника на працю.

Якщо фізичний примус ще можливо довести, то з психічним все набагато важче. Так, на сьогодні трудове право не містить чітких вказівок чи методу підтвердження психічного примусу. Проте за аналогією Закону доведення факту застосування до особи працівника психіч-

ного примусу слід на підставі свідчень свідків, атмосфери відносин працівника, до якого застосовували психічний примус, роботодавця та цілого трудового колективу, записуючих засобів, тощо.

Як зазначалося вище, для звільнення працівників згідно з п. 1 ст. 36 КЗпП України необхідна взаємна домовленість між сторонами та взаємна домовленість про точну дату припинення трудових відносин сторонами.

Із наданих копій судових рішень по справі в судових засіданнях не встановлено факту такої взаємної домовленості про припинення трудових відносин і чіткої дати припинення трудових правовідносин.

Таким чином, через недоведення в судовому порядку факту взаємної домовленості про звільнення і при подальшому відкликанні заяви про звільнення працівником чи вчиненні ним дій, які підтверджують відсутність добровільної у нього волі звільнитися, дану заяву слід вважати такою, що написана під психічним тиском.

Отже, підсумувавши все вищезазначене, слід зробити наступні висновки:

1. Пенсійний вік не є підставою для звільнення працівників.
2. Для припинення трудових відносин

згідно з п. 1 ст. 36 КЗпП України між роботодавцем і працівником повинна бути досягнута єдність думки про необхідність і можливість припинення трудового договору. Якщо відсутня угода про припинення трудового договору, угода про строк припинення втрачає зміст.

3. Припиненню трудових відносин з ініціативи працівника повинно передувати письмове попередження працівником роботодавця за два тижні про намір звільнитися, і в усіх випадках подана заява має бути добровільним волевиявленням працівника.

4. Суддям при розгляді справ 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.

5. Через недоведення в судовому порядку факту взаємної домовленості про звільнення і при подальшому відкликанні заяви про звільнення працівником чи вчиненні ним дій, які підтверджують відсутність добровільної у нього волі звільнитися, дану заяву слід вважати такою, що написана під психічним тиском.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 р. № 1058-4 // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 49—51. — Ст. 376.
2. Прокопенко В. Розмежування підстав припинення трудового договору за угодою сторін від звільнення з ініціативи працівника // Право України. — 1997. — № 3. — Ст. 30—33.
3. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів»;
4. Цивільний кодекс України № 435-IV від 16 січня 2003 року // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 40—44. — Ст. 356.
5. КЗпП України № 322-8 від 10.12.1971 // Відомості Верховної Ради. — 1971. — № 50. — Ст. 375.
6. Науково-практичний коментар Кримінального кодексу України/за ред. М. І. Мельника, М. І. Хавронюка. — 3-тє вид., перероб. та допов. — Київ: Атіка, 2003. — 1056 с.
7. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 18—22. — Ст. 144.
8. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.

Кохан Наталія. Отдельные аспекты прекращения трудовых правоотношений согласно п. 1 ст. 36 КЗоТ Украины и ст. 38 КЗоТ Украины.

В данной статье на основании судебной практики анализируются такие основания прекращения трудовых отношений, как соглашение сторон и прекращения трудовых правоотношений по инициативе работника. Определяется, что пенсионный возраст не является основанием для увольнения работников, кроме случаев, четко определенных законом. Доказывается, что прекращение трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ст. 36 КЗоТ Украины), возможно в любое время, когда между работодателем и работником достигнуто единство мысли о необходимости и возможности прекращения договора. Также определяется, что, в отличие от соглашения сторон, прекращению трудовых отношений по инициативе работника должно предшествовать письменное предупреждение работником работодателя за две недели о намерении уволиться.

Ключевые слова: прекращение трудовых отношений, расторжение трудового договора, соглашение сторон, увольнение работника, психологический принуждение, незаконное увольнение работника.

Koahan Natalia. Some aspects of the termination of the employment relationship under p. 1 of art. 36 of the Labor Code of Ukraine and art. 38 Labor Code of Ukraine.

Question of termination or suspension of legal delimitation reason given sufficient attention from scholars such as V. Prokopenko, V. Pylypenko, N. Khutoryan. However, as the jurisprudence, must once again return to this issue and considering the practical situation, with focus on the specifics of the termination of the employment relationship on certain grounds.

Determined that the retirement age is not grounds for dismissal unless clearly defined in law. Proved that the termination by agreement of the parties p. 1 of art. 36 of the Labor Code of Ukraine is possible at any time, as between employer and employee achieved unity of thought on the necessity and possibility of termination. Also determined that unlike the agreement of the parties, termination of employment at the initiative of the employee must be preceded by a written warning to the employee the employer two weeks of intention to resign.

It is shown that in all cases the joint at the termination of the employment contract under clause 1 art. 36 of the Labor Code of Ukraine and termination at the initiative of the employee century. 38 Labor Code of Ukraine should be voluntary will of the employee. In forcing the latter to apply for termination of employment contract, the employee is entitled to bring proceedings for reinstatement to court.

Another fact that is seen forcing an employee to write an application for exemption using psychological coercion. Thus, the concept of psychological coercion for labor rights are not inherent. Thus, in the case of mental coercion is a threat or intimidation of a person who was subjected to coercion in order to force her to act or not to act in the direction needed for the one who makes.

According to art. 43 of the Constitution of Ukraine and art. 2 of the Labor Code of Ukraine guarantees everyone the right to work. Also, according to art. 31 Labor Code of Ukraine banned forced labor, that is, the employer may not require an employee to perform work, unconditional employment contract.

However, using indirect means to influence employee behavior as threatening dismissal, reduction of positions, deprivation of bonuses and other additional payments, disciplinary or liability, threats to prosecute, so forcing an employee to perform any act in which there is no will of the employee, and that violate the employee's right to work.

If physical coercion may yet prove it prove that the person concerned vchynyavsya mental coercion more difficult. So, today, labor law contains no clear indication or confirmation method of mental coercion. However, similar to the law apply to the proof of individual employee mental duress should be based on the testimony of witnesses, employee relations atmosphere, which used psychological coercion, the employer and a labor collective, recording tools, and more.

So not prove in court the fact of mutual agreement on the release, and further recalls employee resign or committing acts which confirms the absence of voluntary will of the employee exempt such an application to be considered as having written under mental pressure.

Keywords: termination of employment, termination of employment contract, the agreement of the parties, dismissal, psychological coercion, unlawful dismissal.