



Галина Трунова,
кандидат юридичних наук,
доцент

УДК 349.3

ПРАВО НА ДОПОМОГУ ПО БЕЗРОБІТТЮ ПРИ ПРИПИНЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА УГОДОЮ СТОРІН

У статті розглянуто угоду сторін як самостійну підставу припинення трудового договору та питання віднесення її до категорії «втрата роботи з незалежних причин» згідно з нормами законодавства про соціальне страхування на випадок безробіття, вивчена судова практика у цій сфері. Аналізується Рішення Конституційного Суду України від 28 квітня 2009 р. № 9-рп/2009, яким встановлено, що особи, звільнені за угодою сторін, не можуть бути позбавлені можливості отримання допомоги по безробіттю протягом певного періоду. Визначено, що проблемним аспектом є наявність норм у чинному законодавстві, якими передбачено скорочення тривалості допомоги по безробіттю у випадку припинення трудового договору за угодою сторін. У результаті проведеного дослідження зроблені відповідні висновки та внесена окремо пропозиція по усуненню проблем у правозастосуванні.

Ключові слова: безробіття, допомога, соціальне страхування, Конституційний Суд України, трудовий договір, працівник, роботодавець, угода сторін.

Актуальність теми зумовлена, перш за все, тим, що згідно зі ст. 46 Конституції України громадяни мають право на соціальний захист, що включає і право на забезпечення їх у разі безробіття з незалежних від них обставин [1].

Залежно від підстави припинення трудового договору тривалість виплати допомоги по безробіттю може бути відкладена або ж скорочена, порівняно зі стандартною тривалістю соціально-страхових виплат на випадок безробіття. Проблемним аспектом у контексті обраної теми залишається порядок забезпечення допомогою у випадку звільнення за угодою сторін.

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2 березня 2000 р. встановлює, що припинення трудового договору за угодою сторін належить до категорії «втрата роботи з незалежних від особи причин». Допомога по безробіттю виплачується з 8-го дня після реєстрації застрахованої особи в установленому порядку в державній службі зайнятості. А для осіб, які були звільнені з останнього місця роботи за власним бажанням без поважних причин та отримали статус безробітного, така виплата починається з 91-го календарного дня [2]. Змінами, внесеними до Закону «Про загальнообо-

в'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» наприкінці 2008 р., звільнення за угодою сторін було виключено з переліку втрати роботи з поважних причин [3].

Рішенням Конституційного Суду України від 28 квітня 2009 р. № 9-рп/2009 осіб, звільнених за угодою сторін за п. 1 ст. 36 Кодексу законів про працю України, також віднесено до категорії осіб, які втратили роботу з поважних причин. Конституційний Суд встановив, що особи, звільнені за угодою сторін, не можуть бути позбавлені можливості отримання допомоги по безробіттю протягом певного періоду [4].

Водночас, незважаючи на вищеведене Рішення Конституційного Суду України, правозастосовча практика свідчить про скорочення тривалості виплати допомоги по безробіттю застрахованим особам, звільненим за угодою сторін.

Правове регулювання допомоги по безробіттю за умови звільнення за угодою сторін не було предметом окремого наукового дослідження. Певні аспекти даного питання розглядалися в межах загальних досліджень правового регулювання соціального страхування по безробіттю у працях О. В. Басая, Н. Б. Болотіної, Н. О. Мельничук, О. В. Москаленко, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, Р. І. Шабанова, В. В. Юровської.

Мета статті — на основі аналізу законодавства та правозастосовчої практики забезпечення допомогою по безробіттю у випадку звільнення за угодою сторін, визначити проблемні аспекти цього питання та запропонувати шляхи вирішення існуючих правових проблем.

За загальним правилом, допомога по безробіттю призначається центрами зайнятості з восьмого дня після реєстрації безробітного за його особистою заявою. Загальна тривалість виплати допомоги по безробіттю застрахованим особам не може перевищувати 360 календарних днів (особам передпенсійного віку — не більше 720 календарних днів) протягом двох років з дня її призначення. Проте, крім загальної тривалості виплати допомоги по безробіттю, законодавством пе-

редбачено скорочення тривалості виплати допомоги по безробіттю, яке залежить від причини звільнення з останнього місця роботи.

Підставами припинення трудового договору виступають передбачені законодавством юридичні факти. В науці трудового права застосовуються різні рівні класифікації підстав звільнення. Найбільше значення має класифікація за ознакою суб'єкта волевиявлення, що тягне за собою припинення трудового договору [5, с. 529].

За статистичною класифікацією розвинених країн безробітні залежно від причин безробіття поділяються на чотири групи: звільнені, які самі звільнилися, які вперше шукають роботу, які тривалий час не працювали [6, с. 101].

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» розмежовує категорії безробітних на осіб, які втратили роботу з незалежних від них причин, і на осіб, які звільнилися за власним бажанням без поважних причин, або ж, інакше кажучи, з причин, які знаходяться під контролем працівника.

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» в п. 9 ст. 1 встановлює, що слід розуміти під «втратою роботи з незалежних від особи обставин». З-поміж інших до таких обставин належить припинення трудового договору за угодою сторін відповідно до п. 1 ст. 36 Кодексу законів про працю України [2].

Складно, з точки зору теорії трудового права, віднести таку підставу припинення трудового договору як угода сторін, до підстав, які не залежать від волі працівника. За загальним правилом, трудовий договір може бути припинений за угодою сторін, якщо має місце волевиявлення обох сторін, у будь-який строк, про який вони домовляться.

В юридичній літературі угода сторін визначається як вольовий правоприпиняючий факт, як правомірна двостороння дія, самостійна підстава для розірвання трудового договору, що передбачає спільне волевиявлення сторін цього до-

говору про припинення трудових відносин [7, с. 158—160].

Судова практика у справах про визнання наказу про звільнення за угодою сторін незаконним перш за все свідчить про з'ясування судом факту добровільності волі працівника на звільнення. Прикладом може бути рішення Дарницького районного суду м. Києва від 17 серпня 2015 р. у справі № 753/12468/15-ц про визнання наказу про звільнення незаконним, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Позивач звернувся до суду з позовом до відповідача про визнання наказу про звільнення незаконним, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, посилаючись на те, що він перебував з відповідачем у трудових відносинах, і позивача було звільнено за угодою сторін. Позивач зазначає, що добровільного волевиявлення на звільнення у нього не було, з боку керівництва відповідача на позивача був здійснений тиск, що в разі відмови звільнитися у добровільному порядку звільнення відбудеться за ініціативою роботодавця. Суд же дійшов висновку, що звільнення за угодою сторін визнається універсальним способом припинення договору, що має нейтральний характер і є альтернативою звільнення з ініціативи роботодавця чи працівника. Дійсні причини припинення трудового договору спонукають сторони досягти домовленості щодо припинення трудового договору саме за угодою сторін. Доказів про здійснення тиску у інший спосіб позивач та представник останнього суду не надали, відповідно в задоволенні позову було відмовлено [8].

Згідно з п. 8 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 визначено, що за домовленості між працівником і роботодавцем про припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП України договір припиняється в термін, визначений сторонами. Окрім того, у вищезгаданій Постанові ВСУ зазначено, що сама по собі згода роботодавця задовольнити про-

ханья працівника про звільнення до закінчення терміну попередження ще не означає, що трудовий договір припинений за п. 1 ст. 36 КЗпП. Якщо не було домовленості сторін спеціально про цю підставу припинення трудового договору, то звільнення вважається проведеним за власним бажанням працівника (ст. 38 КЗпП) [9].

Чинний Кодекс законів про працю України досить лаконічно регламентує питання звільнення працівника за угодою сторін трудових відносин. Така підстава як «угода сторін» відзначена в п. 1 ст. 36 КЗпП України в якості самостійної підстави для припинення трудових відносин, однак інших спеціальних норм, що регулюють дане питання, КЗпП не містить. Закон не встановлює форми угоди сторін про припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП. Так само відсутня регламентація цього питання і у проекті Трудового кодексу України.

За кордоном складання працівником і роботодавцем угоди про припинення трудового договору в письмовій формі є загальним правилом. У законодавстві деяких країн процедура досягнення взаємного волевиявлення сторін деталізована. Наприклад, у Болгарії взаємна згода сторін виражається в письмовій формі. Сторона, якій направлено письмову пропозицію припинити дію трудового договору, зобов'язана в семиденний термін повідомити іншу сторону про своє рішення. За відсутності відповіді вважається, що пропозицію не прийнято. У Чехії один примірник угоди про розірвання трудового договору за взаємним волевиявленням сторін із зазначенням підстави розірвання видається роботодавцем працівникові [10].

І. Я. Кісельов зазначає, що конструкція припинення трудового договору за угодою сторін відповідає загальним принципам договірності права і цілком може застосовуватися до трудових правовідносин. Припинення трудового договору за угодою сторін нерідко використовується, щоб уникнути імперативних норм, що регулюють порядок звільнення праців-

ників за ініціативою роботодавця. У зв'язку з чим вчений наголошує на необхідності письмової форми такої угоди та суворого судового контролю, який би забезпечив дотримання законності [11, с. 352].

Дане питання щодо необхідності письмової форми трудового договору за угодою сторін актуалізується у зв'язку з прийняттям постанови Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 26 жовтня 2016 р. № 404/3049/15-ц, 6-1269цс16 за позовом про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. На обґрунтування позову було зазначено, що звільнення проведено з порушенням норм трудового законодавства, оскільки в позивача не було волевиявлення на звільнення з роботи за угодою сторін. Суд постановив задовольнити вимоги позивача, встановивши, що у позивача не було волевиявлення на звільнення за угодою сторін. Крім того, за підсумками розгляду зазначеної справи ВСУ сформував правовий висновок, в якому, серед іншого, вказав, що при розгляді справ про оскарження звільнення за угодою сторін суди повинні з'ясувати, чи було волевиявлення працівника щодо припинення трудового договору в момент видачі наказу про звільнення, чи не заявляв працівник про анулювання попередньої домовленості про припинення трудового договору за угодою сторін [12].

У контексті вищенаведеного вдалою є пропозиція Я. Сімутіної щодо необхідності закріплення обов'язку сторін трудового договору оформляти згоду на припинення трудових відносин за угодою сторін у вигляді окремого письмового документа — угоди про припинення трудових відносин, в якому, зокрема, чітко прописувати дату, з якої їх трудові відносини припиняються [13, с. 90—93].

Відповідно до ст. 20 Конвенції МОП від 1988 р. № 168 «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття» у допомозі, на яку захищена особа могла б мати право у випадках повного або часткового

безробіття чи перерви в одержанні заробітку, спричиненої тимчасовим припиненням виробництва без якоїсь перерви в трудових відносинах, може бути відмовлено, виплату її може бути припинено або тимчасово призупинено, розмір її може бути скорочено до приписуваного рівня, якщо компетентний орган влади визначив, що заінтересована особа умисно сприяла своєму звільненню [14].

На думку Д. О. Сторожука, такі обмеження обумовлені тим, що допомога по безробіттю є однією з форм захисту населення від особливого різновиду соціального ризику. Оскільки соціальний ризик — це можливість настання соціально несприятливої ситуації, тому вчинення особою умисних дій, які сприяли б настанню такої ситуації, може виступати підставою для обмеження його прав у сфері соціального захисту. Найбільше це проявляється в соціальному страхуванні, де страхове забезпечення надається за настання страхового випадку. Інакше це неминуче призведе до виникнення передумов для зловживань з боку громадянина [15, с.116].

У США допомога по безробіттю виплачується тільки при «недобровільному безробітті», тобто в тих випадках, коли працівник втрачає роботу з незалежних від нього причин. В Італії безробіття не повинно бути результатом добровільного звільнення чи звільнення за винну поведінку [16, с. 251—256].

Звільнення за угодою сторін вважалося неповажною причиною для втрати роботи з 13 січня по 28 квітня 2009 р. [17, с. 40], у зв'язку з прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення» від 25 грудня 2008 р. [3]. Останнім були внесені зміни до ст. 23 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» і звільнення за угодою сторін було виключено з переліку «втрата роботи з незалежних від особи обставин». Однак норми останнього були скасовані Рішенням Конституційного Суду України від 28 квітня 2009 р. № 9-рп/2009 [4].

Конституційний Суд України визначив, що внаслідок змін, внесених до п. 9 ст. 1 та ч. 3 ст. 23 Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», громадяни України, звільнені з останнього місця роботи за угодою сторін, втратили право на виплату допомоги по безробіттю з восьмого дня після їх реєстрації в установленому порядку в державній службі зайнятості, а отже — і право на допомогу по безробіттю протягом 90 календарних днів після звільнення з роботи.

Рішенням Конституційного Суду було встановлено, що Конституція України не допускає при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод (ч. 3 ст. 22 Конституції України). Конституційний Суд України визначив, що такі обмеження позбавляють цю категорію осіб можливості отримання допомоги по безробіттю протягом певного періоду. Конституційний Суд України дійшов висновку, що вказані зміни обмежили права громадян, які припинили трудовий договір за п. 1 ст. 36 КЗпП України. Отже, положення ч. 3 ст. 23 Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» в редакції Закону «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення» не відповідає ст. 22 Конституції України. Оскільки положення ч. 3 ст. 23 Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» перебуває в системному зв'язку з положенням п. 9 ст. 1 цього ж Закону, відповідно до ч. 3 ст. 61 Закону України «Про Конституційний Суд України» є підстави для визнання положення п. 9 ст. 1 Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» в редакції Закону «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення» неконституційним [4]. Згідно зі ст. 61 Закону України «Про Конституційний Суд України» у разі,

якщо в процесі розгляду справи за конституційним поданням чи конституційним зверненням виявлено невідповідність Конституції України інших правових актів (їх окремих положень), крім тих, щодо яких відкрито провадження у справі, і які впливають на прийняття рішення чи дачу висновку у справі, Конституційний Суд України визнає такі правові акти (їх окремі положення) неконституційними [18].

За наслідками розгляду справи Конституційний Суд України вирішив визнати неконституційними та такими, що втрачають чинність, положення п. 9 ст. 1 та положення ч. 3 ст. 23 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» в редакції Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення».

Водночас, стосовно вищенаведеного Рішення в окремій думці суддя Конституційного Суду України В. І. Шишкін зазначив, що розгляд такої підстави для припинення трудового договору як «угода сторін», яку наведено у п. 1 ст. 36 КЗпП України, в площині такого явища як безробіття з незалежних від найманого працівника обставин, є підміною понять. Звільнення «за угодою сторін» передбачає добровільне вольово-суб'єктивне рішення обох учасників трудових відносин (працівника і роботодавця). У цьому контексті не можна говорити, що існують обставини, які від них не залежать, оскільки є взаємодомовленість. Суддя зазначає, що використання роботодавцем механізму звільнення працівника «за угодою сторін» в умовах скорочення робочих місць є прихованою формою уникнення застосування положення п. 1 ст. 40 КЗпП і, як наслідок, ухилення від відповідних соціальних зобов'язань [4].

Варто зауважити, що Закон «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» визначає розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого

ним органу у разі зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників п. 1 ст. 40 КЗпП України — втратою роботи з незалежних причин. Проте в цьому випадку виплата допомоги по безробіттю відкладається на строк, що дорівнює періоду, протягом якого застрахованій особі відповідно до законів надається вихідна допомога або інші виплати при звільненні або закінченні строку повноважень за виборною посадою, що забезпечують часткову або тимчасову компенсацію втраченого заробітку [2]. Особам, які звільнені за п. 1 ст. 40 КЗпП, виплата допомоги по безробіттю відкладається не більше ніж на один місяць. Відкладення виплати допомоги по безробіттю починається з наступного дня після дня звільнення особи [19].

Проблемою є те, що поза увагою Конституційного Суду України залишилася ч. 5 ст. 31 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», яка в редакції Закону «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення» передбачає скорочення тривалості виплати допомоги по безробіттю на строк до 90 календарних днів у разі звільнення з останнього місяця роботи за угодою сторін (на 90 календарних днів).

Відповідно, Міністерство соціальної політики України Листом «Щодо отримання допомоги по безробіттю та умов щодо її отримання» від 23 січня 2015 р. № ДЦ-01-465/0/6-15 роз'яснило, що ч. 5 ст. 31 Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» визначені умови скорочення тривалості виплати допомоги по безробіттю на строк до 90 календарних днів, зокрема у разі звільнення з останнього місяця роботи за власним бажанням без поважних причин або за угодою сторін (на 90 календарних днів). Відповідно до вищезазначеного, особам, які звільнені з останнього місяця роботи за

згодою сторін, законодавчо передбачено скорочення тривалості виплати допомоги по безробіттю на 90 календарних днів, що означає, що загальна тривалість може становити 270 календарних днів протягом двох років і 630 календарних днів для осіб передпенсійного віку, і така виплата розпочнеться з 8-го дня після реєстрації в установленому порядку в державній службі зайнятості [20].

Наведене вище свідчить про певну непослідовність у визначенні розміру та тривалості виплати допомоги по безробіттю для осіб, звільнених за угодою сторін.

На підставі вищевикладеного можемо констатувати, що допомога по безробіттю у випадку настання безробіття за п. 1 ст. 36 КЗпП — звільнення за угодою сторін призначається з 8-го дня після реєстрації особи в державній службі зайнятості, однак її виплата скорочується на 90 календарних днів.

На нашу думку, дана ситуація справ повністю нівелює суть Рішення Конституційного Суду України від 28 квітня 2009 р. № 9-рп/2009.

Вважаємо, що ми маємо справу з помилкою, і в процесі розгляду справи про відповідність Конституції України норм п. 9 ст. 1 та ч. 3 ст. 23 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» в редакції норм Закону «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення» необхідно було розглянути і норми ч. 5 ст. 31 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», в редакції зі змінами, внесеними нормами Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення». Ці норми встановлювали скорочення виплати допомоги по безробіттю за настання безробіття за угодою сторін на 90 календарних днів і мали б бути визнані неконституційними. А так, маємо Рішення Конституційного Суду про недопусти-

мість скорочення допомоги по безробіттю при звільненні за угодою сторін, а разом з тим, норму, яка визначає скорочення на 90 календарних днів і якою керується Державна служба зайнятості при призначенні допомоги по безробіттю, коли останнє сталося за п. 1 ст. 36 КЗпП — за угодою сторін.

Отже, у зв'язку з наявністю Рішення

Конституційного Суду України від 28 квітня 2009 р. № 9-рп/2009 необхідно виключити зі змісту ч. 5 ст. 31 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» норми, які встановлюють скорочення виплати допомоги по безробіттю за настання безробіття за угодою сторін на 90 календарних днів.

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28.06.1996 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
2. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 р. № 1533-III. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1533-14/para0140#o140>.
3. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення» від 25.12.2008 р. № 799-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/799-17>.
4. Рішення Конституційного Суду України від 28.04.2009 р. № 9-рп/2009. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-09>
5. Курс російського трудового права. — Т. 3: Трудовой договор / науч. ред. д-р юрид. наук, проф. Е. Б. Хохлов. — СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2007. — 656 с.
6. Четвернина Т. Я. Применимость зарубежного опыта при разработке системы страхования от безработицы в России // Труд за рубежом. — 1998. — № 1. — С 94—109.
7. Долова А. З. Юридические факты в трудовом праве: монография. — М.: Проспект, 2009. — 280 с.
8. Рішення Дарницького районного суду м. Києва від 17.08.2015 р. у справі № 753/12468/15-ц. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/48517364>.
9. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
10. Парягина О. А. Соглашение сторон как основание прекращения трудового договора // Трудовое право. — 2008. — № 2. URL: <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?1528>.
11. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. — М.: Эксмо, 2005. — 608 с.
12. Постанова Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 26.10.2016 р. № 404/3049/15-ц, 6-1269ц16. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/62493965>.
13. Проблеми застосування трудового та пенсійного законодавства: монографія / Н. М. Хуторян, Я. В. Сімутіна, М. М. Шумило та ін. — Київ: Ніка-Центр, 2015. — 316 с.
14. Конвенція МОП № 168 «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття» 1988 р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_182.
15. Сторожук Д. А. Пособие по безработице как основная форма материальной поддержки безработных граждан // Вестник Омского университета. — Серия «Право». — 2009. — № 19. — С. 111—121.
16. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / под ред. Э. Б. Френкель. — М.: Юристъ, 2002. — 687 с.
17. Болотіна Н. Б. Право людини на соціальний захист в Україні. — Київ: Знання, 2010. — 107 с.
18. Закон України «Про Конституційний Суд України» від 16.10.1996 р. № 422/96-ВР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/422/96-%D0%B2%D1%80/page>.
19. Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Порядку надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітним підприємницької діяльності» від 15.06.2015 р. № 613. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0821-15>.

20. Лист Міністерства соціальної політики України «Щодо отримання допомоги по безробіттю та умов щодо її отримання» від 23.01.2015 р. № ДЦ-01-465/0/6-15. URL: <http://zakon.golovbukh.ua/regulations/1521/8453/8455/468229>.

Трунова Галина. Право на пособие по безработице при прекращении трудового договора по соглашению сторон.

В статье рассмотрено соглашение сторон как самостоятельное основание прекращения трудового договора и вопросы отнесения его к категории «потеря работы по независящим причинам» согласно нормам законодательства о социальном страховании на случай безработицы, изучена судебная практика в этой сфере. Анализируется Решение Конституционного Суда Украины от 28 апреля 2009 г. № 9-рп/2009, которым установлено, что лица, уволенные по соглашению сторон, не могут быть лишены возможности получения помощи по безработице в течение определенного периода. Установлено, что проблемным аспектом является наличие норм в действующем законодательстве, предусматривающих сокращение продолжительности пособия по безработице в случае прекращения трудового договора по соглашению сторон. В результате проведенного исследования сделаны соответствующие выводы и внесено предложение по устранению проблем в правоприменении.

Ключевые слова: безработица, помощь, социальное страхование, Конституционный Суд Украины, трудовой договор, работник, работодатель, соглашение сторон.

Trunova Galina. The right to unemployment assistance at the termination of the employment contract by agreement of the parties.

The article investigates the agreement of the parties as an independent ground for termination of the employment contract and the question of referring it to the category of «job loss that occurs for reasons beyond the control of the worker» in accordance with the law on social insurance in case of unemployment. From the point of view of labor law science and social security law the principal positions of scientists with respect for termination of the employment contract by agreement of the parties are examined.

It is established that it is difficult, from the point of view of the employment law theory to include such ground for termination of employment contract as the agreement of the parties onto the grounds that do not depend on the will of the employee. General rule stands for the fact that employment contract may be terminated by agreement of the parties, if both parties want and have own decision to express their will, any agreed term set.

In the light of adoption of the Decision of the Judicial chamber in civil cases of the Supreme Court of Ukraine 26.11. 2016 № 404/3049/15-с, 6-1269с16 on the claim to set aside the order of dismissal, reinstatement and recovery of average earnings during his forced absence, in which, first, the court determines the fact of voluntary will of the worker on dismissal, consequently the author made the conclusion about the need to establish an obligatory written form of such an agreement in the National Law.

There are also examples of laws of foreign countries in which the agreement on termination of a labor contract by agreement of the parties shall be composed in obligatory written form.

Analyzed Decisions of the Constitutional Court of Ukraine 28.04.2009 № 9-рп/2009, which set that persons dismissed by agreement of the parties cannot be debarred from receiving unemployment benefits for a certain period. It is determined that the problematic aspect is the presence of norms in the current legislation, which provided for reduction in the duration of payment for unemployment benefits in case of employment's termination by agreement of the parties. In the study, the author made conclusions and separate proposal to remove the problems in enforcement of the law.

Keywords: unemployment benefits, social insurance, the constitutional Court of Ukraine, the employment contract, the employee, the employer, the agreement of the parties.