

О. М. Потопахіна

к. ю. н., доц.

ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ПУНКТОМ 3 СТАТТІ 36 КЗПП УКРАЇНИ З ОСОБАМИ, ЯКІ ПРОХОДЯТЬ ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ ЗА ПРИЗОВОМ ПІД ЧАС МОБІЛІЗАЦІЇ ТА ДІЇ ОСОБЛИВОГО ПЕРІОДУ

Конституція України гарантує право кожного на працю, яку особа може вільно обирати та на яку вона вільно дає згоду, гарантує рівні можливості у виборі роду трудової діяльності та захист від незаконного звільнення [1, ст. 141].

Трудовий договір, який укладається між працівником і роботодавцем (роботодавцем – фізичною особою), є засобом реалізації права на працю, що гарантовано Конституцією України.

За трудовим договором працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець – фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

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 регулюються 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 припинення трудового договору. Однак потрібно враховувати, що як працівник, так і роботодавець можуть бути сумлінними і недобросовісними, і закон повинен захищати інтереси обох сторін договору.

Проблеми припинення трудового договору розглядали такі вчені, як: М.Д. Бойко, В.С. Венедиктов, М.М. Грекова, В.В. Жернаков, С.М. Прилипка, П.Д. Пилипенко, Б.А. Римар, Г.І. Чанишева, О.О. Чумак, В.Р. Шишлюк, О.М. Ярошенко, О.А. Яковлев та ін.

Незважаючи на значну кількість наукових праць, в яких аналізуються проблеми припинення трудового договору, останні залишаються недостатньою мірою дослідженими в науковій літературі. Завдання розробки цілісної, науково виваженої системи підстав припинення трудових правовідносин, у якій було б ураховано природу цих правовідносин та їхній взаємозв'язок з іншими правовими відносинами, а також узято до уваги специфіку праці окремих категорій працівників, на сьогоднішній день є досить актуальним.

Станом на сьогоднішній день, Верховним Судом України у складі Касаційного цивільного суду розглянуто 25 касаційних скарг щодо застосування роботодавцями п. 3 ст. 36 КЗпП України, очевидно, що в судах першої та апеляційної інстанцій таких справ значно більше. Так, у 19 випадках Верховний Суд України підтвердив право військовослужбовців на збереження місця роботи, посади та середнього заробітку впродовж одного року, а у 4 випадках справи повернуто на новий розгляд. Також одну касаційну скаргу залишено без задоволення на підставі порушення військовослужбовцем строків звернення із заявою до суду.

На сьогоднішній момент, враховуючи той факт, що за даною категорією справ допускається різне тлумачення норм закону роботодавцем та судами перших інстанцій, застосування різних підстав та типових помилок правозастосування тієї чи іншої норми, існує необхідність у дослідженні даного питання із зазначенням правильного застосування законодавства.

Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП України) регламентовані загальні підстави припинення трудового договору. Відповідно до п. 3 ч. 1 ст. 36 КЗпП України передбачається припинення трудового договору з підстави призову або вступу працівника або роботодавця – фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до ч. 3 ст. 119 КЗпП [2].

Вказана підстава звільнення довгий час вважалася однією з найменш «проблемних» для сторін трудового договору і «оптимальних» для роботодавця. Однак новітня правозастосовна практика показує, 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 єдиної правової позиції серед науковців відносно питань припинення трудового договору за вказаною підставою, на сьогоднішній день дане питання є досить актуальним. Низка складних питань у застосуванні правильної норми права також має місце у практичній діяльності. Ці питання виникли після викладення у новій редакції п. 3 частини 1 ст. 36 КЗпП України Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо питань соціального захисту громадян, які проходять військову службу під час особливого періоду» від 14 травня 2015 року № 433-VIII [3, ст. 273].

Починаючи з 2016 року, через загальновідомі події в Україні роботодавці часто стикаються з питанням: як бути з працівником, який уклав контракт про проходження військової служби у Збройних Силах України? Більшість роботодавців на сьогоднішній день не знають як діяти в таких ситуаціях, через це нерідко порушуючи вимоги чинного законодавства про працю.

Воєнні дії в Україні стали причиною проведення серед цивільного населення мобілізації на військову службу на особливий період. У зв'язку з цим, для мобілізованих працівників законодавцем було передбачено низку соціальних гарантій, яких повинні дотримуватися всі роботодавці.

Враховуючи динаміку змін, до 2016 року був фактично відсутній досвід застосування п. 3 ч. 1 ст. 36 КЗпП України. Верховний Суд у своїх правових позиціях розширює та на прикладі окремих справ дає тлумачення і алгоритм застосування вищезазначених положень судами нижчих інстанцій. В першу чергу це обумовлено значущістю трудового договору, оскільки укладення та припинення трудового договору є не лише підставою виникнення специфічних за своєю суттю трудових правовідносин, а й виступає єдиним індивідуально-договірним джерелом їх регулювання. Питання припинення трудового договору з кожним конкретним працівником є дуже серйозним, оскільки веде до припинення трудових правовідносин, трудової діяльності, а відповідно, неможливості у подальшому отримувати заробітну плату тощо.

Окремо необхідно наголосити на тому, що наведені нижче приклади є яскравою ілюстрацією того, що вивчення змісту норми

права у відриві від аналізу судової практики та висновків про застосування норм права, які викладені в судових рішеннях, не може бути дієвим способом для розуміння самої сутності норми права.

Однією з головних підстав для припинення трудового договору з вищезазначеної умови є повістка військового комісаріату про призов або вступ на військову службу, мобілізаційне розпорядження.

Слід зауважити, що основоположним принципом інституту припинення трудового договору є принцип, відповідно до якого працівник може бути звільнений лише за наявності підстав та дотримання порядку, чітко передбачених чинними законодавством.

Існує ціла низка підстав припинення трудового договору, які не передбачені трудовим законодавством, але все ж таки застосовуються на практиці, що певною мірою суперечить основоположним принципам, визначеним Конституцією України та міжнародним актам, ратифікованим Україною. Відповідно до ч.6 ст. 43 Конституції України громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Статтею 24 Європейської соціальної хартії (переглянутої) проголошується право працівників на захист у випадках звільнення.

Звільнити працівника, який вступив на військову службу, без його згоди неможливо. Для звільнення за цією підставою необхідна заява працівника, у якій він сам зазначить підставою звільнення та зробить помітку «проходження військової служби у особливий період».

Громадяни України, які призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, або прийняті на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, мають право на гарантії, передбачені ч. 3 та 4 статті 119 КЗпП України.

Відповідно до вимог статті 265 КЗпП України, недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», тягне за собою накладення штрафу у чотирикратному розмірі

мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення, а до юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої – третьої груп, застосовується попередження.

На практиці нерідко норми чинного законодавства роботодавцями не дотримуються, що призводить до порушення прав і законних інтересів працівників. Правильне застосування судами норм про порядок припинення трудового договору за п. 3 ст. 36 КЗпП України дозволить поновити порушені права з дотриманням гарантій, передбачених законом, сформувати чітку позицію судової практики щодо вирішення даних категорій справ, уникнути правових колізій з даного питання.

Список використаної літератури

1. Конституція України від 28.06.1996 г. № 254к/96-вр. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. (поточна редакція від 01.01.2020.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 13.11.2022 р.).
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII (поточна редакція від 29.10.2022.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1457> (дата звернення 13.11.2022 р.).
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо питань соціального захисту громадян, які проходять військову службу під час особливого періоду : Закон України від 14 травня 2015 року № 433-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 30. Ст. 273. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/433-19#Text>(дата звернення 13.11.2022 р.).