

**УГОДА СТОРІН ЯК ПІДСТАВА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ:
ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ**
**AGREEMENT OF THE PARTIES AS A BASIS FOR TERMINATION
OF EMPLOYMENT CONTRACT: LEGAL ISSUES**

Грекова М.М.,
*кандидат юридичних наук,
доцент кафедри приватного права
Полтавського юридичного інституту
Національного університету
«Юридична академія
України імені Ярослава Мудрого»*

Досліджені теоретичні та практичні проблеми, пов'язані з припиненням трудового договору за угодою сторін. На підставі результатів дослідження внесено пропозиції щодо вдосконалення як діючих нормативно-правових актів, так і проекту Трудового кодексу України у сфері припинення трудових договорів за угодою сторін.

Ключові слова: трудовий договір, угода сторін, припинення трудового договору, розірвання трудового договору, звільнення, акти МОП.

Исследованы теоретические и практические проблемы, связанные с прекращением трудового договора по соглашению сторон. На основании результатов исследования внесены предложения по совершенствованию как действующих нормативно-правовых актов, так и проекта Трудового кодекса Украины в сфере прекращения трудовых договоров по соглашению сторон.

Ключевые слова: трудовой договор, соглашение сторон, договорённость, прекращение трудового договора, расторжение трудового договора, увольнение, акты МОТ.

Investigated the theoretical and practical problems associated with the termination of the employment contract by mutual agreement. Based on the survey results, made proposals to improve both existing regulations and the draft Labour Code of Ukraine in the termination of employment contracts by mutual agreement.

Key words: employment contract, agreement, arrangement, termination of employment contracts, termination of employment, dismissal, ILO.

Постановка проблеми. Трудовий договір є одним з основних інститутів трудового права, який охоплює правові норми, котрі визначають його поняття, зміст та сторони, а також порядок укладення, зміни та припинення. У свою чергу, міжнародне регулювання приділяє увагу в основному трьом аспектам трудового договору: вихідні засади, які визначають законність трудових правовідносин з точки зору цивілізаційних критеріїв (свобода праці, включаючи свободу укладення та припинення трудового договору, рівність працівників при укладенні трудового договору та визначенні його умов); порядок припинення трудового договору; захист персональних даних працівника [1, с. 94].

Реалізація права на працю здійснюється, як правило, шляхом укладення трудового договору з конкретним роботодавцем. Саме гарантованість права на працю дозволяє захистити працівника від незаконного звільнення, а однією з важливих гарантій є те, що трудовий договір за ініціативою роботодавця може бути розірвано лише у виключних випадках. Перелік цих підстав закріплений у відповідних статтях КЗпП України та не підлягає роз-

ширеному тлумаченню. У законодавстві встановлені такі гарантії щодо недопущення безпідставного розірвання трудового договору: працівник може бути звільнений тільки при наявності законних до того підстав (законодавцем встановлений вичерпний перелік таких підстав); звільнення з ініціативи роботодавця допускається з дотриманням відповідного порядку; забороняється звільняти певні категорії громадян залежно від суб'єкта трудових правовідносин; працівник, звільнений без законних підстав або з порушенням встановленого порядку, повинен бути поновлений на попередній роботі з оплатою за час вимушеного прогулу; за незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, звільнення неповнолітнього, вагітної жінки чи матері, що має дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, встановлена кримінальна відповідальність. Тобто, по суті, звільнення працівника буде правомірним лише при дотриманні підстав, порядку й умов звільнення, а також усіх передбачених законодавством України гарантій при звільненні [2, с. 63].

Так, ще в юридичній літературі радянського періоду наголошувалося на тому, що до обмежень звільнення за

ініціативою підприємства необхідно віднести, в першу чергу, правомірність звільнень лише за підставами, які передбачені в законі. Примітно, що трудове законодавство в СРСР містило найбільш лімітований (у порівнянні із законодавством інших держав світу) перелік підстав для припинення трудового договору за ініціативою підприємства [3, с. 121]. Взагалі, стабільність вже існуючого трудового правовідношення в соціалістичних вченнях розглядалася як важливий елемент права на працю, оскільки для останнього були притаманними охорона робочого місця та розвиток і конкретизація принципу постійної роботи. Для забезпечення цього принципу існували правові перешкоди розірвання трудового договору з ініціативи працівника, передбачалася необхідність збереження безперервного стажу роботи, при частій зміні місця роботи встановлювалися негативні правові наслідки тощо.

Згідно з чинним законодавством основні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця можна поділити на ті, що виникли з об'єктивних причин і не зумовлені неправомірними діями працівника, та ті, що пов'язані з винними діями працівника. Саме такий підхід є характерним для міжнародно-правового регулювання припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця. Критерії законного припинення трудових відносин детально врегульовані Конвенцією № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» (1982 р.), а також Рекомендацією № 166 з аналогічною назвою (1982 р.).

Однак трудові правовідносини припиняються не лише з ініціативи роботодавця, а й з інших підстав, наприклад, за угодою сторін трудового договору або з ініціативи осіб, які не є його стороною, за власним бажанням працівника тощо. Оскільки трудові правовідносини здебільшого виникають за взаємним бажанням працівника та роботодавця, цілком логічним є можливість припинення останніх за спільною (взаємною) ініціативою сторін трудового договору.

Проте в останні декілька років спостерігається тенденція приховуваного звільнення з організаційних підстав шляхом його підміни звільненням за угодою сторін або за власним бажанням працівника, що свідчить про нереалізовані гарантії захисту працівників від незаконного звільнення. За спостереженнями науковців, вітчизняні роботодавці використовують так званий ресурсний підхід до працівників: коли вони потрібні, їх приймають на роботу, коли ні, відразу, навіть без дотримання вимог трудового законодавства, звільняють [4, с. 7].

Крім того, внаслідок економічної нестабільності, фінансової кризи виникли умови для використання праці найманих працівників у тіньовій або в напівтіньовій економіці, коли лише частина трудових відносин легально оформлена. Існування безробіття зумовлює пріоритетне становище роботодавця, який може нав'язувати свої умови праці найманому працівникові. За таких умов значно погіршився рівень соціальної захищеності найманих працівників та дотримання гарантій, які передбачені чинним трудовим законодавством у зв'язку з вимушеним звільненням.

Саме тому особливої актуальності за сучасних умов набуває розробка питань гарантованого захисту трудових прав працівників відповідно до положень міжнародних трудових стандартів, особливо під час припинення трудового договору за угодою сторін.

Стан дослідження. Необхідно відмітити, що питання припинення трудових правовідносин, зокрема розірвання трудового договору як з ініціативи працівника, так і роботодавця, завжди знаходилося у центрі уваги вчених-«трудоваків». Окремі аспекти правового регулювання підстав звільнення працівників висвітлювалися в наукових роботах М.Г. Александрова, М.Й. Бару, П.А.

Буценка, В.В. Жернакова, І.Я. Кисельова, П.Д. Пилипенка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, Б.С. Стичинського, та ін.

Крім того, проблеми правового регулювання порядку розірвання трудового договору та вдосконалення правового регулювання гарантій, котрі надаються працівникам при звільненні, знайшли відображення в дисертаційних дослідженнях вітчизняних науковців І.А. Іоннікової, С.М. Глазья та О.В. Прудивуса. Проте в зазначених роботах здебільшого приділено увагу вдосконаленню окремих підстав розірвання трудового договору, які є основним предметом їх дослідження. Саме тому проблеми припинення трудового договору за угодою сторін трудових правовідносин потребують наукового розроблення з метою вироблення конкретних пропозицій, спрямованих на вдосконалення як чинного законодавства, так і практики його застосування, а також розробки на цій основі концепції правового регулювання припинення трудового договору за угодою сторін у новому Трудовому кодексі України.

Метою даної статті є комплексне дослідження теоретичних та практичних проблем, пов'язаних з припиненням трудового договору за угодою сторін.

Виклад основного матеріалу. Незважаючи на те, що угода сторін, як одна з підстав припинення трудових правовідносин закріплена в трудовому законодавстві багатьох років, практика її застосування неоднозначна. Крім того, недостатність теоретичної розробленості застосування п. 1 ст. 36 КЗпП України призводить до того, що роботодавцям зручніше та й простіше звільнити працівника за власним бажанням, а працівникам, які здебільшого не розуміють відмінностей між цими підставами, – фактично все одно.

Не даремно І.Я. Кисельов вказав, що угода сторін – формулювання, яке має нейтральний характер, і в якійсь мірою приховує справжні причини припинення трудового договору [5, с. 141]. Так, для працівника вигідніше бути звільненим за «угодою сторін», ніж за дисциплінарною статтею. Але найчастіше саме роботодавець з метою недотримання імперативних норм, які регулюють порядок звільнення працівників з ініціативи роботодавця, застосовує цю підставу шоразу, коли в нього немає законних підстав для звільнення, а він прагне позбутися небажаного працівника. Крім того, відповідно до п. 1 ст. 36 КЗпП України трудовий договір можна припинити в будь-який час, зокрема в період тимчасової неприцездатності працівника, перебуванні його у відпустці, і без згоди профспілкової організації, членом якої є працівник тощо.

У зв'язку з цим постає питання: як захистити працівника від примушування з боку роботодавця до звільнення за угодою сторін, та які правові можливості поновлення порушених прав у разі незаконного звільнення? Для вирішення цих питань необхідно розглянути загальний порядок припинення трудових правовідносин та можливості оскарження незаконного звільнення за угодою сторін.

Саме виходячи з формулювання цієї підстави припинення трудового договору – «угода сторін», а також зі свободи укладення трудового договору, можна виділити ознаки, яким вона має відповідати. *По-перше*, вільний прояв волі (внутрішнього бажання) сторін на припинення трудових відносин. Таке волевиявлення має відбуватися без будь-якого тиску з боку інших осіб та самих сторін. Отже, в тих випадках, коли волевиявлення було недобровільним, наприклад, мав місце шантаж, погроза, обман, створення певної обстановки тощо, звільнення за цією підставою є незаконним. Крім того, бажання розірвати трудовий договір повинно бути взаємним і заснованим саме на *угоді сторін трудового договору*, а не на «згоді» роботодавця чи працівника.

З приводу цього в п. 8 Постанови Пленуму Верховного Суду «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.92 р. № 9 зазначено, що при домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП (за згодою сторін) договір припиняється в строк, визначений сторонами. Але 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 припинення трудового договору з цієї підстави. В останньому випадку звільнення вважається проведеним з ініціативи працівника (ст. 38 КЗпП), тобто з попередженням про наступне звільнення за 2 тижні та відпрацювання останнім цього терміну на займаній посаді.

З огляду на вищевикладене потребує коригування та уточнення положення проекту Трудового кодексу щодо закріплення норми про припинення трудового договору за угодою сторін, зокрема, редакція назви статті 94 проекту суперечить змісту цієї підстави, оскільки не вказує на взаємну (спільну) ініціативу сторін щодо припинення трудового договору.

По-друге, виявом свободи укладення трудового договору є прояв ініціативи щодо його припинення, тобто дія, яка спрямована на досягнення правового результату. Якщо ініціатива про припинення трудового договору за угодою сторін виходить від працівника, то він повинен подати письмову заяву (може бути надіслана поштою або надаватися роботодавцю особисто), в якій викладає не лише своє прохання про звільнення з роботи за п. 1 ст. 36 КЗпП, а й пропонує *дату свого звільнення*.

Якщо сторони домовилися про припинення трудового договору саме за п. 1 ст. 36 КЗпП, то той факт, від кого саме надійшла така пропозиція, не має значення. При цьому, якщо друга сторона з нею погоджується, то вважається, що працівник та роботодавець *досягли угоди про припинення трудового договору*, і працівник у погоджений сторонами термін звільняється з роботи. Анулювання такої домовленості, як зазначено в п. 8 постанови Пленуму Верховного суду України від 6.11.92 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», може мати місце лише при взаємній згоді на це роботодавця і працівника.

Угода може бути як усна, так і письмова, оскільки законодавець чітко не встановлює, а отже, не закріплює *форму угоди* між працівником і роботодавцем про припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП України. Цей недолік чинного законодавства призводить до того, що при виникненні трудового спору у випадку укладання угоди в усній формі сторонам дуже складно довести факт досягнення угоди (домовленості) та її зміст щодо погодження інших умов, які передбачалися у зв'язку з даним звільненням.

Таким чином, для забезпечення захисту прав працівника під час звільнення за угодою сторін існує практична необхідність *передбачити в законодавстві обов'язкову письмову форму такої угоди*, оскільки саме вона є достовірним доказом, що підтверджує досягнення домовленості між працівником і роботодавцем. Крім того, письмова форма угоди дозволить чітко врегулювати всі інші питання, пов'язані зі звільненням, а саме: прийом-передачу всіх матеріальних цінностей, передавання всіх розпочатих, але не закінчених робіт; порядок розрахунків, дату припинення трудових відносин тощо. Саме такий підхід застосовується в законодавстві зарубіжних країн, зокрема у законодавстві Німеччини, де зазначається, що тільки взаємна угода найманого працівника та роботодавця може бути підставою припинення трудових відносин. Передумовою є письмова форма угоди, в разі

її недотримання звільнення є недійсним (параграф 623, 125 Цивільного уложення) [6, с. 378].

Щодо можливості судового оскарження звільнення за угодою сторін, то воно полягає лише у доведенні відсутності вільного волевиявлення працівника на припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП України. Фактично вирішення цього питання залежить від встановлення справжньої волі (внутрішнього бажання працівника), оскільки мотиви (психологічні підстави) працівника до прояву його ініціативи щодо припинення трудових відносин або погодження з пропозицією роботодавця доведенню не підлягають. Саме тому належною доказовою базою доведення є дотримання умов щодо подання заяви, підписання угоди, а також встановлення інших обставин, за яких працівник мав наміри на звільнення за п. 1 ст. 36 КЗпП України. Ці обставини можуть мати особистий характер або бути спровокованими роботодавцем шляхом погроз, шантажу, психологічного тиску тощо. Так, у законодавстві Німеччини передбачено, що в разі наявності примусу до звільнення за угодою сторін шляхом обману або погроз подаються позови про визнання звільнення незаконним (параграф 123 Цивільного уложення) [6, с. 379]. Можна дійти висновку, що положення, які встановлені в міжнародних документах щодо припинення трудового договору за угодою сторін, спрямовані на захист працівників від незаконних та необґрунтованих звільнень.

У багатьох зарубіжних країнах визначається особливий різновид припинення трудового договору, так зване «спровоковане звільнення». Особливо детально ця юридична конструкція «спровокованого звільнення» розроблена в законодавстві країн Латинської Америки. Судова практика цих країн відносить до таких провокуючих дій роботодавця залякування, акти насильства, шантаж, не виплату зарплатної плати, сексуальні домагання тощо [1, с. 135].

Враховуючи міжнародний досвід регулювання питань припинення трудового договору за угодою сторін, вважається доцільним передбачити дієві норми захисту прав особи, які будуть перешкоджати роботодавцю примушувати небажаного працівника до звільнення. У такому разі на роботодавців, які провокують працівників на звільнення за угодою сторін або за власним бажанням, створюючи обстановку нетерпимості для підлеглих шантажем та погрозами про притягнення їх до відповідальності, необхідно покласти вину за це та стягнути з них завдану шкоду, зокрема моральну. У свою чергу, працівникам надавати право за власною ініціативою розірвати трудовий договір. Вчені, які аналізують зарубіжний досвід, зазначають, що така юридична конструкція дуже ефективна для встановлення та підвищення «самодисципліни» роботодавців. Саме превентивні заходи надають можливість працівнику, використовуючи правові механізми судового захисту, реагувати на хамство, всюдозволеність, шантаж, різного роду домагання та інші численні незаконні дії роботодавця [1, с. 136].

Серед перспектив розвитку трудового законодавства України особливу увагу необхідно приділити нормам щодо захисту інтересів працівників при припиненні трудових правовідносин, оскільки як вітчизняні, так і російські дослідники вказують на те, що в трудовому законодавстві значно скорочені норми, які спрямовані на захист інтересів працівників [7, с. 568]. Саме тому під час доопрацювання Трудового кодексу України питанням захисту трудових прав працівників необхідно приділити особливу увагу, з обов'язковим урахуванням положень міжнародних документів. Крім того, можливість захисту прав найманих працівників при припиненні трудового договору за угодою сторін залежить від дієвості механізму судового та державного контролю за дотриманням роботодавцем порядку звільнення з цієї підстави.

Висновки. Необхідно констатувати, що потребує вдосконалення нормативне регулювання положень щодо припинення трудового договору за угодою сторін та приведення їх у відповідність із зарубіжним досвідом та змістом міжнародних актів у сфері праці. У новому Трудовому кодексі України необхідно вдосконалити зміст статті щодо припинення трудового договору за угодою сторін, яка має передбачати реальну можливість правомірного припинення трудового договору за домовленістю сторін. Пропоновану статтю доцільно

викласти в такій редакції: «1. За домовленістю сторін трудовий договір може бути припинений у будь-який час, у термін, визначений сторонами. 2. Домовленість сторін про припинення трудового договору за угодою сторін повинна бути втілена в письмовій формі». Прийняття таких положень не зможе повною мірою вирішити всі проблеми захисту прав працівників при звільненні з цієї підстав, проте надасть можливість таким особам більш ефективно обґрунтовувати наявність порушень їхніх прав.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: [учеб] / И. Я. Киселев. – М.: ТК Велби, Проспект, 2005. – 360 с.
2. Пурей М.М. Право на працю в Україні в умовах ринкової економіки: дис. кандидата юрид. наук: 12.00.05 / Пурей Микола Миколайович. – Х., 2002. – 173 с.
3. Бугров Л.Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР. (Юридический аспект) /Л.Ю. Бугров. – Красноярск: Изд-во Краснояр. ун-та, 1984. – 128 с.
4. Прилипко С.М. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці: проблеми теорії та практики [Текст]: монографія / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, Л.Ю. Величко. – Х., 2011. – 232 с.
5. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. – Международные нормы труда / И. Я. Киселев. – М.: Эксмо, 2005. – 608 с.
6. Основы германского и международного экономического права: [учеб. пособ.] / Х.Й. Шмидт-Тренц, Ю. Плате, М. Пашке и др. – СПбГУ, 2007. – 736 с.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / [ред. К.Н. Гусов]. – М.: ООО «ТК Велби», 2002. – 754 с.