

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2020.1.17>

ЗЕЛЕНСЬКИЙ В.М.

**ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА УГОДОЮ СТОРІН:
ДОЦІЛЬНІСТЬ ПИСЬМОВОГО ОФОРМЛЕННЯ ЗГОДИ**

Стаття присвячена визначенню доцільності письмового оформлення згоди між працівником та роботодавцем про припинення трудових відносин на підставі угоди сторін. Визначено стан наукової розробки цього питання. Наведено аргументи на користь означеного письмового оформлення.

Законом не передбачено ніякої процедури припинення трудових правовідносин за угодою сторін. Як зазначається, оформлення письмової заяви працівника або повідомлення роботодавця є бажаним, але не обов'язковим. Автор піднімає питання: як саме слід діяти сторонам трудових відносин у разі припинення трудового договору за угодою сторін, щоб захистити свої права та не дійти до судового вирішення відносин? Наука трудового права не обійшла стороною пошук відповіді на підняте нами питання – наводяться різні погляди науковців. Наприклад, В.Р. Шишлок пропонує наявність спільного волевиявлення сторін трудового договору відносно його припинення оформлювати письмово. Інший науковець, О.С. Вареник, також наголошує на необхідності законодавчого закріплення укладення окремої угоди у письмовій формі про розірвання трудового договору за угодою сторін. М.М. Грекова, яка вважає, що у разі виявлення працівником ініціативи відносно припинення трудового договору за угодою сторін останній має надати викладену в письмовій формі заяву, у якій зазначається не тільки намір про звільнення з роботи за п. 1 ст. 36 КЗпП, а й бажана дата такого звільнення.

Крім того, з огляду на євроінтеграційний курс України варто приймати до уваги досвід розвинених країн, який позитивно може вплинути на розвиток трудових правовідносин. У законодавстві деяких країн процедура досягнення взаємного волевиявлення сторін деталізована – зазначено досвід таких держав, який може бути корисним для подальшого розвитку національного законодавства. Як додатковий аргумент коротко окреслено досвід Чеської Республіки з піднятого питання. Більш докладно про досвід Чеської Республіки щодо припинення трудового договору на підставі угоди сторін пише М.І. Іншин у своєму дослідженні «Досвід правового регулювання розірвання трудового договору в Чеській Республіці».

Ключові слова: *припинення трудових правовідносин, угода сторін, письмова згода, працівник, роботодавець, зарубіжний досвід.*

The article focuses on determining the advisability of the written registration of the consent between the employee and the employer for terminating labour relationship based on the parties' mutual consent. The state of this issue scientific development is determined. Arguments are presented in favor of this written registration.

The law does not provide for any procedure for termination of employment under the agreement of the parties. As it is noted, the written statement of the employee or the message of the employer is desirable, but not obligatory. The science of labor law has not bypassed the search for the answer to our question - there are different points of view of scientists. For example, V.R. Shishlyuk, proposes the existence of a joint will of the parties to the employment contract regarding its termination in writing. Another scientist – A.S. Varenyk also stresses the need for legislative consolidation of the conclusion of a separate agreement in writing on the termination of the employment contract with the consent of the parties. M.M. Grekova, who believes that in the event of an employee finding an initiative to terminate an employment contract by agreement

of the parties, the latter must submit a written statement stating not only the intention to dismiss from item 1 of Art. 36 of the Labor Code, but a desirable date for such release.

In addition, given the European integration course of Ukraine, the experience of developed countries, which can have a positive impact on the development of employment relationships, should be taken into account. In some countries' legislation, the procedure for reaching a mutual will of the parties is detailed - it shows the experience of such states, which may be useful for the further development of national legislation. As an additional argument, the experience of the Czech Republic from the issue raised is briefly indicated. More about the experience of the Czech Republic in terminating the employment contract based on the agreement of the parties, writes M.I. Inshyn in their study "The experience of legal regulation of termination of employment contract in the Czech Republic".

Key words: *termination of labour legal relationship, the parties' mutual consent, written consent, employee, employer, foreign experience.*

Вступ. Відповідно до Постанови Верховного Суду України від 26.10.2016 № 6-1395цс16 «Про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу», розглядаючи позовні вимоги щодо оскарження наказу про припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП України (за угодою сторін), суди повинні з'ясувати: чи дійсно існувала домовленість сторін про припинення трудового договору за взаємною згодою; чи було волевиявлення працівника на припинення трудового договору в момент видачі наказу про звільнення; чи не заявляв працівник про анулювання попередньої домовленості сторін щодо припинення договору за угодою сторін [1]. Отже, саме досягнення домовленості сторін є юридичним фактом, який тягне за собою припинення трудових правовідносин за угодою сторін.

Водночас, окрім домовленості сторін щодо припинення трудових правовідносин за угодою сторін, важливо також враховувати й юридично значимі умови, за яких відбувається процес домовленості. Так, наприклад, для того, щоб факт домовленості вважався дійсним, а не номінальним, процес домовленості повинен відповідати певним умовам, які самі по собі не тягнуть правові наслідки, але супроводжують утворення підстави. Іншими словами мова йде про процедурно-процесуальні елементи, які на наш погляд, не можна залишати поза увагою, оскільки зміст домовленості про звільнення за цією підставою законом не визначено.

Законом не передбачено ніякої процедури припинення трудових правовідносин за угодою сторін. Навіть більше, напряму законодавство не вимагає обов'язкового оформлення письмового документа, що ініціює звільнення (заяви працівника або повідомлення роботодавця), а тому ініціатива щодо звільнення може бути висловлена працівником або роботодавцем іншій стороні усно. Оформлення письмової заяви працівника або повідомлення роботодавця є бажаним, але не обов'язковим [2]. З таким положенням справ згодні Л.М. Русаль та В.Я. Буряк, які з цього приводу пишуть наступне: «Сторони трудового договору вправі самостійно домовлятися про припинення трудового договору за угодою сторін. Вони також можуть встановити порядок припинення його за вказаною підставою. Отже, сторони вільні у виборі порядку припинення трудового договору. І за цивільним, і за трудовим законодавством договори укладаються і в усній, і в письмовій формі, окрім випадків, визначених законом. Оскільки закон не встановлює форми домовленості про припинення трудового договору, то видається, що «сторони можуть самостійно вибрати, в усній чи письмовій формі укладати домовленість про припинення трудового договору» [3, с. 49].

В жодному разі не можемо підтримати це твердження поважних науковців, оскільки, на наше переконання, по-перше, погоджуючись із О.С. Вареником, у будь-якій сфері відносин, що регулюються трудовим правом, де є необхідність в удосконаленні порядку виникнення і реалізації прав їх учасників, повинна бути передбачена відповідна правова процедура [4, с. 225], і по-друге, підтримуючи Ф.А. Цесарського, регламентація законом підстав припинення трудового договору та порядку звільнення працівників є важливою юридичною гарантією [5, с. 507]. Якщо ж порядок діяльності суб'єктів у певних випадках відсутній, це змушує практику використовувати процедуру, що склалася на основі досвіду, наявних традицій. [4, с. 225]. Що й сталося в сучасному українському трудовому праві. Відсутність процедурної норми у Кодексі Законів про працю України, за допомогою якої повинен бути впорядкований, забезпечений та гарантований процес реалізації матеріальних норм трудового права, а також прав сторін трудових правовідносин у разі припинення трудового договору за угодою сторін, призвело до того, що на практиці одні роботодавці обмежуються заявою працівника про розірвання трудового договору за угодою

сторін, інші, крім того, оформляють письмову угоду про припинення трудового договору. А суди під час розгляду трудових спорів визнають належним підтвердженням взаємного волевиявлення сторін як заяву працівника про звільнення за угодою сторін з резолюцією керівника про надання згоди на таке звільнення, так і письмову угоду працівника і роботодавця про розірвання трудового договору [6, с. 680].

Постановка завдання. Метою цього дослідження є визначення доцільності письмового оформлення згоди на припинення трудового договору на підставі угоди сторін. Під час дослідження передбачається розглянути та проаналізувати наукові погляди; звернутися до зарубіжного досвіду з піднятого питання (зокрема, Чеської Республіки); зробити узагальнюючий висновок.

Результати дослідження. Очевидним є те, що під час застосування підстави припинення трудового договору за угодою сторін вона підлягає належному оформленню, у тому числі шляхом видачі наказу (розпорядження) роботодавця з посиланням на конкретну підставу [7, с. 225]. Проте нам все ж таки видається, що у разі припинення трудових правовідносин за угодою сторін видача наказу є не волевиявленням роботодавця, оскільки це є його обов'язком, а є скоріше кінцевим результатом досягнення домовленості сторін.

Тож виникає питання: як саме слід діяти сторонам трудових відносин у разі припинення трудового договору за угодою сторін, щоб захистити свої права та не дійти до судового вирішення відносин? Це вкрай важливе питання, оскільки окреслений вище стан правового регулювання процедурних аспектів припинення трудових правовідносин за досліджуваною підставою не тільки не захищає сторони трудових відносин, а й навіть, на нашу думку, ставить під сумнів доцільність існування такої підстави, як припинення трудових відносин за угодою сторін. Неналежне оформлення припинення трудового договору може мати наслідком незаконне припинення трудових правовідносин, а встановлення факту такого незаконного припинення – їх відновлення. Конкретна життєва ситуація лише тоді породжує правові наслідки, коли вона зафіксована чи встановлена законними засобами в правозастосовній практиці. Фіксація юридичних фактів, що є підставами припинення трудових правовідносин – це реєстраційна діяльність роботодавця щодо встановлення чи документального закріплення фактичних обставин, які відповідно до законодавства можуть зумовити або обов'язково спричиняють припинення правовідносин означеного виду [8, с. 128]. А з огляду на те, що згода сторін про припинення трудових відносин визнана юридичним (фактичним) складом, на підставі того, що припинення трудових відносин за цією підставою відбувається за наявності двох юридичних фактів: волевиявлення працівника та волевиявлення роботодавця [9, с. 120], правова регламентація фіксації такого волевиявлення повинна бути законодавчо визначеною.

Наука трудового права не обійшла стороною пошук відповіді на підняте нами питання. Так, В.Р. Шишлюк пропонує наявність спільного волевиявлення сторін трудового договору відносно його припинення оформлювати письмово. Щодо цього вона зазначає: «Будь-яка із сторін трудового договору може у письмовій формі запропонувати другій стороні припинити трудовий договір за цією підставою. Така пропозиція повинна бути вручена іншій стороні особисто або надіслана рекомендованим листом з повідомленням про вручення поштового відправлення засобами поштового зв'язку. Якщо інша сторона згодна з пропозицією, вона зобов'язана протягом 7 днів повідомити про це сторону, яка подала пропозицію щодо припинення договору в такій самій формі, у якій була здійснена пропозиція щодо припинення трудового договору. Якщо друга сторона протягом 7 днів не повідомить про згоду припинити трудовий договір, вважається, що пропозиція щодо припинення трудового договору за згодою сторін є відхиленою. <...> Досягши згоди з усіх суттєвих питань, сторони повинні укласти та підписати письмову домовленість про припинення договору. У ній визначається, з якого часу договір припиняється, а також вказуються інші умови його припинення (надання компенсації, невикористаної відпустки тощо)» [10, с. 121, 122].

О.С. Вареник також наголошує на необхідності законодавчого закріплення укладення окремої угоди у письмовій формі про розірвання трудового договору за згодою сторін. Крім того, він пропонує обов'язково закріпити можливість розірвання трудового договору за згодою сторін не пізніше двох місяців з моменту підписання сторонами угоди про розірвання трудового договору [11, с. 9]. А О.О. Коваленко простіше підходить до вирішення цього питання й зазначає: «... заява яка є актом волевиявлення працівника на припинення трудового договору за угодою сторін, матиме юридичну силу. У цьому разі ініціатором на припинення трудового договору за угодою сторін буде вважатися працівник, а його заява буде формою, в якій буде висловлене його волевиявлення на цю підставу припинення трудового договору. А роботодавець, якщо підпише цю заяву, наклеївши на неї резолюцію будь-якого змісту – «не заперечую» або «видати наказ», буде

особою, яка погоджується з пропозицією про припинення трудового договору за угодою сторін. При цьому резолюція буде формою, в якій існуватиме волевиявлення роботодавця на припинення трудового договору за угодою сторін. Бо накладення резолюції про згоду на те, що зазначено у заяві, зроблене будь-якими словами, буде у будь-якому разі актом волевиявлення згоди на те, що запропонувала ініціативна сторона у своїй заяві» [12, с. 342].

Схожої точки зору дотримується й М.М. Грекова, яка вважає, що у разі виявлення працівником ініціативи відносно припинення трудового договору за угодою сторін останній має надати викладену в письмовій формі заяву, у якій зазначається не тільки намір про звільнення з роботи за п. 1 ст. 36 КЗпП, а й бажана дата такого звільнення. У разі досягнення сторонами домовленості стосовно припинення трудового договору саме за п. 1 ст. 36 КЗпП та обставина, хто саме став її ініціатором, не має значення. При цьому під час надання згоди другою стороною презюмується, що працівник та роботодавець дійшли згоди про припинення трудового договору, і працівник у визначений сторонами термін підлягає звільненню з роботи [13, с. 15–16].

Пропозиція зазначених науковців є втіленням наявної дійсності, адже на практиці досягнення домовленості й відбувається в саме такий спосіб. Проте, на нашу думку, таке становище ставить сторони в нерівні умови, оскільки відсутність законодавчого врегулювання процедури оформлення домовленості завжди дає простір для зловживання своїми правами тій стороні, яка має можливість диктувати умови. Незалежно від обставин укладення письмової угоди про припинення трудового договору є рекомендованим для сторін. По-перше, така угода слугує доказом наявності спільної згоди сторін на припинення трудових відносин. По-друге, в угоді можна зафіксувати домовленості сторін щодо ряду важливих питань, зокрема: строку звільнення, порядку передачі документів та повернення майна роботодавця, виплати належних працівнику компенсацій тощо [2].

Крім того, з огляду на євроінтеграційний курс України варто брати до уваги досвід розвинених країн, який позитивно може вплинути на розвиток трудових правовідносин. Так, 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 у 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 [14, с. 75].

Більш докладно про досвід Чеської Республіки щодо припинення трудового договору на підставі угоди сторін пише М.І. Іншин у своєму дослідженні «Досвід правового регулювання розірвання трудового договору в Чеській Республіці» [15, с. 6–10]. Зокрема, вчений вказує, що в ЧР є обов'язковим дотримання письмової форми угоди про припинення трудового договору за угодою сторін. У разі недотримання цього обов'язку таке припинення вважатиметься недійсним. «Недійсність правочину виникає тоді, коли сторони дійшли згоди щодо припинення трудового договору, але не виконали правило щодо письмової форми такої угоди. Тут діє загальне правило Цивільного кодексу, згідно із яким, якщо правочин не вчинений у формі, встановленій законом, він є недійсним, окрім випадку, коли сторони додатково цей недолік не усунуть. Трудовий кодекс не містить правил щодо того, які мають можливості сторони трудового договору для усунення такого недоліку» [15, с. 8]. Він зазначає: «згідно із Законом про інспекцію праці проступок з можливим штрафом аж до 2 мільйонів корун (приблизно 2 мільйони гривень) вчинить той роботодавець, який порушить установлені законом обов'язки щодо виникнення, зміни або закінчення трудового договору. Дійсність є такою, що неукладення угоди про розторгнення трудового договору в письмовій формі є фактично змістом сутності проступку і навіть у тому разі, коли правочин сам по собі є дійсним (оскільки проти нього не було подано позов до суду)» [16, с. 13–15]. Водночас, як вказується в дослідженні М.І. Іншина із посиланням на чеських [16, с. 15] науковців, останнім часом, на жаль, досить часто працівники вважають, що роботи на ринку праці достатньо багато, а тому вони не цінують нормальне людське ставлення до роботодавця і не вважають за потрібне виконувати вимоги закону щодо укладення угоди про розторгнення трудового договору у письмовій формі. При цьому якраз Трудовий кодекс не містить санкцій за це саме для працівників. А вчені говорять про те, що інспекція праці могла б і такому працівникові виписати штраф, оскільки є несправедливими нерівнозначні умови для працівника та роботодавця в означеному випадку [16, с. 15].

Висновки. Підсумовуючи все вищевикладене, підтримаємо таких вчених, як А.С. Сидоренко, Д.О. Микитенко та О.С. Чирвон, які переконані, що доцільним є закріплення в імперативному порядку обов'язку працівника та роботодавця оформлювати письмовий документ про розірвання трудового договору за угодою сторін, у якій повинні бути зумовлені наступні питання: спільна згода та умови припинення трудового договору, підстави анулювання угоди, строки припинення трудового договору [6, с. 682]. Отже, обов'язковим елементом конституційної гарантії захисту прав працівників від незаконного звільнення, окрім уже відомих, є законодавче закріплення процедури фіксації юридичних фактів, які лежать в основі припинення індивідуальних трудових правовідносин [17, с. 5]. Окрім того, враховуючи викладений досвід ЧР, доцільно передбачити негативні наслідки недотримання такої письмової форми угоди про припинення трудового договору за угодою сторін для обох сторін трудових правовідносин, а не тільки для роботодавця.

Список використаних джерел:

1. Про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середньо-го заробітку за час вимушеного прогулу: Постанова Верховного суду України від 26.10.2016 № 6-1395цс16. URL: <https://oda.court.gov.ua/sud1590/pravovipoziciji/su/6-1395cs16> (дата звернення: 07.02.2020).
2. Летич І. Увольнение по соглашению сторон и по собственному желанию: различия Праця і Закон. Березень, 2013. С. 10–13. URL: https://www.asterslaw.com/ru/press_center/publications/termination_of_employment_upon_the_agreement_of_the_parties_and_upon_the_employees_initiative_the_differences/ (дата звернення: 07.02.2020).
3. Русаль Л.М., Бурак В.Я. Юридичні факти, що є підставою припинення трудових правовідносин в Україні : монографія Львів : Бадікова Н.О., 2015. 149 с.
4. Вареник О.С. Поняття та значення процедурних норм з припинення трудового права. *Соціальне право*. 2017. № 1. С. 222–232.
5. Цесарський Ф.А. Підстави припинення трудового договору як проблемне питання науки трудового права. Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. паць / за ред. С.В. Ківалова. 2011. Вип. 61. С. 505–511.
6. Сидоренко А.С., Микитенко Д.О., Чирвон О.С. Проблемні питання припинення трудового договору за угодою сторін. *Молодий вчений*. 2018. № 10 (62). С. 679–683.
7. Трудове право України: підручник / за загал. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
8. Русаль Л.М. Юридичні факти у трудовому праві: проблеми припинення індивідуальних трудових правовідносин. Митна справа. 2015. № 2(98). Ч. 2. Кн. 1. С. 125–129.
9. Андропова В.А. Юридичні факти у трудовому праві України: монографія. Одеса, 2014. 197 с.
10. Шишлюк В.Р. Правове регулювання припинення трудового договору за угодою сторін за законодавством України та Республіки Польща. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2016. № 8. С. 117–123.
11. Вареник О.С. Правове регулювання порядку припинення трудового договору за законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2018. 21 с.
12. Коваленко О.О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 Київ, 2015. 447 с.
13. Грекова М.М. Угода сторін як підстава припинення трудового договору: проблеми правового регулювання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2012. Вип. 19. Том 3. С. 14–17.
14. Трунова Г. Право на допомогу по безробіттю при припиненні трудового договору за угодою сторін. *Юридична Україна*. 2017. № 4 (172). С. 73–80.
15. Іншин М.І. Досвід правового регулювання розірвання трудового договору в Чеській Республіці. *Соціальне право*. №4. 2019. С. 6–10
16. Šubr B., Vrajk M. Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech. Olomouc, ANAG. 2019. 247 s.
17. Русаль Л.М. Юридичні факти як підстава припинення індивідуальних трудових правовідносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2012. 16 с.