

СУЧАСНИЙ СТАН ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО НАДАННЯ ПІЛЬГ ВЕТЕРАНАМ ВІЙНИ ТА УЧАСНИКАМ БОЙОВИХ ДІЙ В УКРАЇНІ

У статті висвітлено основні проблеми, характерні для державної політики щодо надання пільг ветеранам війни та учасникам бойових дій. Визначено, що сьогодні вона спрямована на максимальне посилення нормативно-правового забезпечення та створення якісних і дієвих механізмів реалізації такими особами своїх пільг. З'ясовано, що працедавці не завжди діють у межах чинного законодавства, порушуючи вищевказане положення Кодексу законів про працю й, відповідно, підриваючи авторитетність несення військової служби та захисту незалежності, суверенітету й територіальної цілісності країни, знижуючи престиж державної політики в цій сфері. Отже, до категорії розгляду справ Держпраці не віднесено справи, пов'язані з порушенням вимог законодавства, зокрема й справи щодо незаконного звільнення осіб. Вважаємо, що віднесення цих справ до компетенції вузькоспеціалізованого органу сприятиме оперативності розгляду таких справ, адже, як відомо, судові справи можуть розглядатися місяцями або навіть роками. Крім того, можливість альтернативного вибору форми захисту своїх прав виступатиме додатковою їхньою гарантією. Також необхідно звернути увагу, що такий вибір форми захисту своїх прав поширюватиметься не лише на ветеранів війни та учасників бойових дій, а й на інших осіб, чії права було порушено незаконним звільненням. Визначено, що запровадження дієвого адміністративно-правового механізму у сфері праці допоможе прискорити процедури поновлення та захисту порушених прав ветеранів війни та учасників бойових дій, зокрема тих, що пов'язані з незаконним звільненням таких осіб або потенційних ветеранів війни та учасників бойових дій (тих, які на момент роботи ще не набули відповідного правового статусу, але в подальшій своїй діяльності одержали його). Зроблено висновок, що державна політика у сфері забезпечення прав, свобод і законних інтересів ветеранів війни та учасників бойових дій загалом і державна політика щодо надання цим особам пільг не є досконалою та потребує подальшого поліпшення. Позитивним аспектом убачається наявність поряд із загальною нормою, яка визначає саму пільгу, профільних нормативно-правових актів, які регламентують механізм її реалізації.

Ключові слова: ветерани війни, учасники бойових дій, державна політика, пільги, правовий механізм реалізації пільг.

The article highlights the main problems that characterize state policy in granting benefits to war veterans and combatant participants. It is determined that today it is aimed at maximizing regulatory support and creating quality and effective mechanisms for the implementation of such benefits by such persons. It has been found that employers do not always act within the framework of current legislation, in violation of the above provisions of the Labor Code, thereby undermining the authority of military service and protecting the independence, sovereignty and territorial integrity of the country, reducing the prestige of public policy in this area. Thus, cases related to violation of the requirements of the law, including cases of unlawful dismissal of persons, are not included in the category of consideration of State Labor cases. We believe that assigning these cases to the competence of a highly specialized body will facilitate the expeditious handling of such cases, because, as we know, court cases can be considered for months or even years. In addition, the possibility of an alternative choice of the form of protection of their rights will be an additional guarantee. It should also be noted that this choice of form of protection of their rights will extend not only to war veterans and combatants, but

also to others whose rights have been violated by unlawful release. It is determined that the introduction of an effective administrative and legal mechanism in the field of work will help to accelerate the procedures for renewal and protection of violated rights of war veterans and combatants, in particular those related to the illegal release of such persons or potential war veterans and combatants (those who, at the time of work, had not yet acquired the relevant legal status, but were subsequently granted it). It is concluded that the state policy in the field of protection of rights, freedoms and legitimate interests of war veterans and combatants in general, and the state policy on granting privileges to these persons is not perfect and needs further improvement. A positive aspect is the presence, along with the general norm that determines the privilege, of the specialized legal acts that regulate the mechanism of its implementation.

Key words: war veterans, combatants, state policy, privileges, legal mechanism of benefits.

Вступ. Проблематика реалізації пільг ветеранами війни та учасниками бойових дій не є новою, адже з моменту створення антитерористичної операції (а згодом – операції Об'єднаних сил) й по сьогодні науковцями, юристами та громадськими активістами неодноразово наголошувалось на проблемах, пов'язаних із реалізацією прав на пільги ветеранами війни й учасниками бойових дій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Практичні аспекти державної політики щодо надання пільг ветеранам війни та учасникам бойових дій розглядали Ю. Бриндіков, О. Буряк, С. Веглінський, М. Гіневський, В. Горбулін, Ю. Дмитренко, Т. Єжова, Г. Катеруша, О. Кондратенко, М. Кравченко, О. Ляшенко, Г. Панченко та інші. Однак у зв'язку зі швидкими темпами внесення змін до чинної нормативно-правової бази і, як наслідок, зміни механізмів реалізації окремих пільг зазначена тематика потребує подальшого розгляду та аналізу.

Постановка завдання. Мета статті – на основі попередніх наукових розробок і нормативно-правової бази визначити сучасний стан державної політики щодо надання ветеранам війни та учасникам бойових дій визначених законодавством пільг.

Результати дослідження. М. Кравченко у своїх наукових дослідженнях 2015 року наголошувала, що система пільгового забезпечення військовослужбовців, ветеранів війни, учасників антитерористичної операції та членів їхніх сімей не відповідає потребам сьогодення. Вона (система пільгового забезпечення) здебільшого має компенсаторний, а не мотивувальний характер, не зважає на особливості сьогодення, не корелюється з потребами національної безпеки та оборони, зокрема з нагальною необхідністю побудови ефективної моделі соціального заохочення громадян до виконання свого військового обов'язку тощо [1, с. 39]. Минуло майже п'ять років, а вищезазначена теза й по сьогодні характеризує стан державної політики щодо надання пільг ветеранам війни й учасникам бойових дій та їхньої подальшої реалізації.

У свою чергу, Г. Панченко вказує, що основні проблеми функціонування системи соціально-правового захисту учасників бойових дій пов'язані із: встановленням юридичного факту безпосередньої участі в бойових діях і надання статусу учасника бойових дій і видачею посвідчення; реалізацією прав учасників бойових дій на одержання ними земельних ділянок; призначенням дострокової пенсії за віком як учасника бойових дій; перерахунком пенсії; зарахуванням періодів мобілізації на військову службу до спеціального та пільгового стажу тощо; недодержанням термінів відмови у наданні необхідних довідок для оформлення пакету документів, необхідного для отримання статусу учасника бойових дій; розірванням контракту зі Збройними Силами України, здійсненням виплати грошового забезпечення, надбавок, винагород, премій учасникові бойових дій; наданням службового житла у власне користування, взяттям особи на квартирний облік тощо; наданням пільг за державною цільовою підтримкою для дітей учасників бойових дій; тощо [2, с. 8–9]. Отже, авторка розглядає в сукупності як реалізацію основних прав учасників бойових дій, так і реалізацію наданих їм державою пільг. Треба зазначити, що проблеми реалізації основних прав і пільг ветеранами війни та учасниками бойових дій є взаємозалежними та взаємопов'язаними, адже здебільшого реалізація конкретної пільги пов'язана з певним правом особи. Іноді це право навіть безпосередньо не визначено як право учасника бойових дій чи ветерана війни, а є загальним правом такої особи як громадянина України.

Окрім висвітлення основних проблем державної політики щодо надання пільг ветеранам війни та учасникам бойових дій і можливості ефективної їхньої реалізації, в наукових колах окреслювались шляхи вирішення цих проблем.

Зокрема, Т. Лебідь, розглядаючи систему нормативно-правового забезпечення державної політики щодо надання пільг учасникам антитерористичної операції, вказує, що наявним масивом нормативно-правових актів, навіть галузевих, урегульовано не всі питання, які стосуються соціального захисту учасників антитерористичної операції. Серед них авторка виокремлює відсутність: 1) концепції медичної, соціально-психологічної реабілітації та професійної адаптації учасників антитерористичної операції; 2) відсутність загальнодержавної програми, спрямованої на соціальний захист учасників антитерористичної операції; 3) відсутність механізму соціально-психологічної реабілітації учасників антитерористичної операції і членів їхніх сімей та його правового регулювання; 4) відсутність єдиного механізму обліку учасників антитерористичної операції та пов'язаних із ним проблем, зокрема, щодо виявлення членів сімей загиблих учасників антитерористичної операції із загального масиву учасників бойових дій, щодо виявлення інвалідів унаслідок участі в антитерористичній операції із загальної кількості учасників війни, забезпечення їх посвідченнями та відповідними пільгами та іншим [3, с. 50].

Окремі науковці більш детально розглядають конкретні проблемні аспекти реалізації зазначеними категоріями осіб своїх пільг. Зокрема, О. Листопадава вказує на актуальність питань пільг і гарантій для учасників антитерористичної операції. Як зазначає авторка, держава не в змозі забезпечити всіх учасників антитерористичної операції достатнім соціальним пакетом, тому є нагальна необхідність визначити соціальний стан учасників антитерористичної операції і, відштовхуючись від цього, забезпечити їх усім необхідним [3, с. 53]. Водночас Л. Воропай, досліджуючи соціальний захист учасників антитерористичної операції як складник державної соціальної політики, пропонує розробити та впровадити механізм широкої підтримки всіх без винятку учасників АТО в частині придбання або будівництва житла через використання фінансово-кредитних інструментів із можливістю компенсації відсоткової ставки із державного і місцевих бюджетів або шляхом співфінансування (спільно державний, місцевий бюджети, кошти інвесторів, інші джерела) [4, с. 4].

Отже, беручи до уваги кількість проблем і запропоновані шляхи їх розв'язання, можна зробити висновок, що державна політика щодо надання пільг ветеранам війни та учасникам бойових дій в Україні є недосконалою та потребує якісної та дієвої діяльності за кожним з окреслених напрямів.

Водночас особливість державної політики в досліджуваній сфері полягає в тому, що вона (державна політика) спрямовує свій курс на максимально ефективну реалізацію ветеранами війни та учасниками бойових дій своїх прав, свобод і законних інтересів, зокрема й передбачених законодавством пільг. Сьогодні проблеми, які були притаманні цій сфері у 2014–2018 рр., поступово вирішуються шляхом відповідної нормативно-правової регламентації та здійснення конкретних заходів щодо підвищення ефективності державної політики щодо надання ветеранам війни та учасникам бойових дій пільг. Наприклад, одним із ключових проблемних аспектів раніше було неврегулювання виплат щорічної разової грошової допомоги. Сьогодні це питання регламентовано Постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання виплати у 2019 році разової грошової допомоги, передбаченої законами України «Про статус ветеранів війни, гарантії їхнього соціального захисту» і «Про жертви нацистських переслідувань» від 20 березня 2019 р. № 237. Відповідно до вказаної Постанови учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності та колишнім неповнолітнім (яким на момент ув'язнення не виповнилося 18 років) – в'язням концентраційних таборів, гетто, інших місць примусового тримання, а також дітям, які народилися в зазначених місцях примусового тримання їхніх батьків, районні органи соціального захисту населення перераховують кошти через відділення зв'язку або установи банків на особові рахунки громадян у розмірі 1295 гривень [5].

Однак, незважаючи на вже зроблені кроки на шляху покращення державної політики щодо надання пільг ветеранам війни та учасникам бойових дій в Україні, для неї характерна ще ціла низка проблем, які потребують відповідного якісного нормативно-правового, організаційного, інституційного, технічного, інформаційного та ресурсного забезпечення.

На нашу думку, окремо необхідно звернути увагу на сферу праці та зайнятості. Зокрема, відповідно до ст. 119 Кодексу законів про працю від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII за працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року, зберігається місце роботи, посада і компенсується з бюджету середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, в яких вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності. Виплата таких компенсацій із бюджету в межах середнього заробітку проводиться за кошти Державного бюджету України в порядку, визначеному

Кабінетом Міністрів України [6]. Ця норма була введена в дію Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення оборонно-мобілізаційних питань під час проведення мобілізації» від 20 травня 2014 р. № 1275-VII.

Незважаючи на те, що зазначена норма визначається більшою мірою як гарантія, а не як пільга, в контексті цього питання необхідно звернути на неї увагу, адже її порушення тягне за собою неможливість реалізації інших пільг, пов'язаних зі сферою праці. Наприклад, якщо особу (зокрема, учасника бойових дій) буде звільнено з роботи, то вона не зможе надалі реалізувати такі пільги, як використання чергової щорічної відпустки у зручний для них час, а також одержання додаткової відпустки із збереженням заробітної плати строком 14 календарних днів на рік; переважне право на залишення на роботі під час скорочення чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці та на працевлаштування у разі ліквідації підприємства, установи, організації (п. 12, п. 13 ч. 1 ст. 12 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їхнього соціального захисту» від 22 жовтня 1993 р. № 3551-XII).

Зокрема, на практиці працедавці не завжди діють у межах чинного законодавства, порушуючи вищевказане положення Кодексу законів про працю й, відповідно, підриваючи авторитетність несення військової служби та захисту незалежності, суверенітету й територіальної цілісності країни, знижуючи престиж державної політики в цій сфері.

На жаль, сьогодні є усталена практика звільнення осіб ще до закінчення однорічного терміну без здійснення виплат вихідної допомоги. По факту особа дізнається про своє звільнення, виконуючи відповідні обов'язки перед державою. Здебільшого працедавці просто надсилають поштою трудові книжки цих осіб, відповідно, мінімізуючи можливість звільненої особи будь-яким чином вплинути на процес звільнення. Тобто передбачається порушення таких норм законодавства, як:

1) п. 3 ст. 36 Кодексу законів про працю, який визначає, що підставами припинення трудового договору є призов або вступ працівника або власника – фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до ч.ч. 3–4 ст. 119 цього Кодексу [6]. У свою чергу, виняткові підстави роботодавці не беруть до уваги та звільняють особу за загальними правилами, що є прямим порушенням цієї норми;

2) ст. 44 Кодексу законів про працю, в якій вказано, що під час припинення трудового договору у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (п. 3 ст. 36) працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі двох мінімальних заробітних плат;

3) п. 4.2 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої Наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 р. № 58, де регламентовано: «Якщо працівник відсутній на роботі в день звільнення, то власник або уповноважений ним орган в цей день надсилає йому поштове повідомлення із вказівкою про необхідність отримання трудової книжки. Пересилання трудової книжки поштою з доставкою на зазначену адресу допускається тільки за письмовою згодою працівника» [7].

Єдиним можливим варіантом захисту своїх прав у цьому випадку, згідно з чинним законодавством, є судова форма захисту. Тобто особа, яку було незаконно звільнено з місця роботи під час виконання нею військових обов'язків перед державою, має право звернутись із позовом про поновлення її на роботі у зв'язку з незаконним звільненням.

У свою чергу, Кодекс України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) передбачає, що порушення встановлених законом гарантій і 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 на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю, від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян [8] (ч. 7 ст. 41 КУпАП). Тобто за це правопорушення передбачено адміністративну відповідальність та адміністративне стягнення у вигляді штрафу.

Судовий порядок розгляду цієї категорії справ передбачений ст. 221 КУпАП, яка регламентує, що судді районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судів розглядають справи про адміністративні правопорушення, передбачені ч.ч. 1–4, ч. 7 ст. 41, ст. 41-1, 41-3 [8].

У свою чергу, Кримінальний кодекс України у ст. 172 «Грубе порушення законодавства про працю» під грубим порушенням розуміє незаконне звільнення працівника з роботи

з особистих мотивів та інше грубе порушення законодавства про працю, а також передбачає кримінальну відповідальність у вигляді таких покарань, як: 1) штраф (від двох тисяч до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян); 2) позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років; 3) виправні роботи на строк до двох років [9]. Тобто судова форма захисту передбачає можливість притягнення винної особи до адміністративної або кримінальної відповідальності.

Основна проблема реалізації прав ветеранів війни та учасників бойових дій у контексті вказаного напрямку полягає у відсутності адміністративно-правових механізмів захисту прав цих осіб у сфері праці. У свою чергу, профільним органом виконавчої влади у сфері праці виступає Державна служба України з питань праці. Згідно з Положенням про Державну службу України з питань праці (далі – Держпраці), затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96, основними завданнями Держпраці як центрального органу виконавчої влади, серед інших, є реалізація державної політики у сфері охорони праці, а також питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій. Відповідно до покладених на неї завдань і в межах нашого напрямку Держпраці уповноважена: по-перше, здійснювати державний контроль за дотриманням законодавства про працю юридичними особами, зокрема їхніми структурними та відокремленими підрозділами, які не є юридичними особами, та фізичними особами, які використовують найману працю; по-друге, здійснювати контроль за правильністю застосування роботодавцями списків на пільгове пенсійне забезпечення, готувати пропозиції щодо вдосконалення таких списків; по-третє, здійснювати розгляд звернень громадян із питань, пов'язаних із діяльністю Держпраці, її територіальних органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери її управління; по-четверте, складати у випадках, передбачених законом, протоколи про адміністративні правопорушення, розглядати справи про такі правопорушення і накладати адміністративні стягнення; по-п'яте, накладати у випадках, передбачених законом, штрафи за порушення законодавства [10].

Наприклад, ст. 231 КУпАП наголошує, що центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, розглядає справи: про порушення законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці; щодо безпечного ведення робіт, зберігання, використання та обліку вибухових матеріалів у галузях промисловості та на об'єктах, підконтрольних центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці; про порушення законодавства про надра, а також невиконання законних вимог посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці (ч. 5 (окрім порушень санітарно-гігієнічних і санітарно-протиепідемічних правил і норм) і ч. 6 ст. 41, ст. ст. 47, 57, 58, 93, 94, 188-4) [8]. Отже, до категорії розгляду справ Держпраці не віднесено справи, пов'язані з порушенням вимог законодавства, зокрема й справи щодо незаконного звільнення осіб. Вважаємо, що віднесення цих справ до компетенції вузькоспеціалізованого органу сприятиме оперативності розгляду таких справ, адже, як відомо, судові справи можуть розглядатися місяцями або навіть роками. Крім того, можливість альтернативного вибору форми захисту своїх прав виступатиме додатковою їхньою гарантією. Також необхідно звернути увагу, що такий вибір форми захисту своїх прав поширюватиметься не лише на ветеранів війни та учасників бойових дій (адже в такому разі можна було б віднести цю компетенцію до повноважень Мінветеранів), а й на інших осіб, чий права було порушено незаконним звільненням.

У свою чергу, ст. 221 КУпАП щодо можливості судового захисту залишити без змін. У такому разі ветеран війни або учасник бойових дій зможе обирати одну із двох можливих форм захисту своїх прав у сфері праці.

Запровадження дієвого адміністративно-правового механізму у сфері праці допоможе прискорити процедури поновлення та захисту порушених прав ветеранів війни та учасників бойових дій, зокрема тих, що пов'язані з незаконним звільненням таких осіб або потенційних ветеранів війни та учасників бойових дій (тобто тих, які на момент роботи ще не набули відповідного правового статусу, але в подальшій своїй діяльності одержали його).

Висновки. Отже, можна зробити висновок, що державна політика щодо надання пільг ветеранам війни та учасникам бойових дій сьогодні спрямована на максимальне посилення нормативно-правового забезпечення та створення якісних і дієвих механізмів реалізації таким особам своїх пільг. Проаналізувавши проблеми, притаманні державній політиці в цій сфері у 2014–2018 рр. і співставивши із сучасним її станом, можна стверджувати про її якісне покращення. Позитивним аспектом убачається наявність поряд із загальною нормою, яка визначає

саму пільгу, профільних нормативно-правових актів, які регламентують механізм її реалізації. Однак державна політика у сфері забезпечення прав, свобод і законних інтересів ветеранів війни та учасників бойових дій загалом і державна політика щодо надання цим особам пільг не є досконалою та потребує подальшого поліпшення. Першочерговим напрямом удосконалення має стати перегляд наявних і запровадження нових правових механізмів реалізації регламентованих законодавством пільг.

Список використаних джерел:

1. Кравченко М. Основні проблеми соціального захисту учасників АТО. *Аспекти публічного управління*. 2015. № 11–12. С. 36–43.
2. Панченко Г. Соціально-правовий захист учасників бойових дій в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2018. 17 с.
3. Актуальні проблеми соціально-правового статусу осіб, постраждалих під час проведення АТО : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., 19 квітня 2017 р. / за заг. ред. Семігіної Т. Київ : Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2017. 96 с.
4. Воропай Л. Соціальний захист учасників АТО як складова державної соціальної політики. URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/conf/2016-5/doc/4/27.pdf>.
5. Деякі питання виплати у 2019 році разової грошової допомоги, передбаченої законами України «Про статус ветеранів війни, гарантії їхнього соціального захисту» і «Про жертви нацистських переслідувань» : Постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 2019 р. № 237.
6. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII : Затверджений Законом № 322-VIII від 10 грудня 1971 р. *ВВР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
7. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників : Наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 р. № 58.
8. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 р. № 8073-X. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1984. Додаток до № 51. Ст. 1122.
9. Кримінальний кодекс України від 5 квітня 2001 р. № 2341-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25–26. Ст. 131.
10. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці : Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96.

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.4-1.32>

КИРИЗЛІСВ О.Ф.

ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ ПРАВОВІДНОСИН ІЗ ПРАЦІВНИКАМИ ФІНАНСОВИХ УСТАНОВ

Наголошено, що у трудовому праві за загальним правилом припинення трудового договору тягне за собою і припинення трудових правовідносин працівника з роботодавцем. З'ясовано, що припинення трудових правовідносин із працівниками фінансових установ також варто розглядати в розрізі двох умов: наявності правової норми, що означає існування відповідної правової норми, з моменту застосування якої відбувається припинення трудових правовідносин із працівниками фінансових установ; наявності юридичного факту, з яким чинне законодавство пов'язує виникнення правових наслідків у вигляді припинення трудового договору і який є підставою для припинення трудових правовідносин із працівниками фінансових установ. З'ясовано, що специфіка припинення трудових правовідносин із працівниками фінансових установ є такою: для припинення

© КИРИЗЛІСВ О.Ф. – голова (Чабанівська селищна рада)