

11. Кір'ян Т. Управління лізингом робочої сили / Т. Кір'ян, Ю. Куликов // Україна: аспекти праці. – 2004. – №3. – С. 10–16.

12. Конвенция Международной организации труда N 181 о частных агентствах занятости (Женева, 19 июня 1997 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ucglossa.ru/outstaff-faq/outstaff-letter-02>

УДК 349.22

ВАРЕНИК О.С.

ЗМІСТ ТА ЗНАЧЕННЯ ОКРЕМИХ ПРОЦЕДУРНО-ПРАВОВИХ НОРМ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

У статті досліджено сутність та значення процедурних норм у сфері припинення трудового договору, які врегульовані в Законах України та підзаконних актах. Визначено Закони України та підзаконні акти, які містять відповідні процедурні норми, досліджено судову та визначено узагальнюючу практику їх застосування.

Ключові слова: громадське самоврядування, вищий навчальний заклад, наглядова рада, вчена рада

В статье исследована сущность и значение процедурных норм в сфере прекращения трудового договора, которые урегулированы в законах Украины и подзаконных актах. Определены Законы Украины и подзаконные акты, которые содержат соответствующие процедурные нормы, исследована судебная и определена обобщающая практика их применения.

Ключевые слова: общественное самоуправление, высшее учебное заведение, наблюдательный совет, ученый совет

In the article the essence and importance of procedural rules in the termination of employment contract, which settled in the Laws of Ukraine and regulations. The Law of Ukraine and regulations containing the relevant procedural rules, court investigated and determined generalized practice of their application.

Key words: public self-government, higher education institution, supervisory board, academic council

Актуальність теми дослідження. Вирішення задач вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі нерозривно пов'язано з пошуками оптимальних форм і способів реалізації матеріальних норм трудового права. Тому не випадково в науці все частіше звертається увага на вивчення процедурно-правового механізму, на виявлення перспектив його розвитку та оптимізацію конструкції.

Стан дослідження. Проблемам припинення трудового договору, процедурним нормам в сфері припинення трудового договору присвячено праці вітчизняних і зарубіжних учених, таких як Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, С.М. Глазко, К.М. Гусов, А.К. Довгань, І.В. Зуб, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, Т.М. Кириченко, Є.В. Краснов, Л.І.Лазор, С.М. Прилипко, П.Д. Пилипенко, Б.А. Римар, В.Г. Ротань, Я.В. Сімутіна, Н.М. Хуторян, Ф.А. Цесарський, Г.І. Чанишева, О.О. Чумак, О.С. Щукін, О.М. Ярошенко та інші. Однак, незважаючи на значну кількість наукових праць, питання процедурних норм в сфері припинення трудового договору висвітлені не зовсім повно.

© ВАРЕНИК О.С. – аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення (Київський національний університет імені Тараса Шевченка)

Метою статті є виокремлення процедурних норм в сфері припинення трудового договору, які врегульовані Законами України та підзаконними актами, з'ясування їх основних ознак та класифікація.

Виклад основного матеріалу. Спираючись на загальні класифікаційні критерії, процедурно-правові норми в сфері припинення трудового договору можна поділити за юридичною силою. Це процедурно-правові норми законів і підзаконних актів.

Основним нормативним актом, який регулює трудові процедурно-правові норми є Кодекс Законів про працю України [5]. У ньому міститься безліч процедурних норм, що відносяться практично до всіх правових інститутів. Процедурно-правові норми в сфері припинення трудового договору, здебільшого, містяться в положеннях ст. 7; ч.2. ст.28; ст.ст. 36-45; ст.ст. 47-48; ст. 49-2 та ін.

Поряд з кодифікованим актом про працю, важливу роль в правовому механізмі процедурно-правового забезпечення трудових прав працівників в сфері припинення трудових прав відіграють інші закони. Так, наприклад в Законі України від 10.12. 2015 р. «Про державну службу», [4] цьому питанню присвячений розділ IX, який має назву «Припинення державної служби». Відповідно статті цього розділу, передбачають та мають відповідні назви: ст. 83 «Підстави припинення державної служби»; ст. 84 «Припинення державної служби у разі втрати державним службовцем права на державну службу або його обмеження»; ст. 85 «Припинення державної служби у зв'язку із закінченням строку призначення на посаду державної служби»; ст. 86 «Припинення державної служби за ініціативою державного службовця або за угодою сторін»; ст. 87. «Припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення»; ст. 88 «Припинення державної служби у зв'язку з обставинами, що склалися незалежно від волі сторін». Ст. 89 передбачає процедуру передачі справи і довіреного у зв'язку з виконанням посадових обов'язків майна державного службовця до звільнення з посади чи переведення на іншу посаду особі, уповноваженій суб'єктом призначення у відповідному державному органі.

Відповідно до ч.3 ст. 42 Закону України «Про вищу освіту», [3] керівник вищого навчального закладу може бути звільнений з посади засновником (засновниками) або уповноваженим ним (ними) органом (особою), а також у зв'язку з прийняттям рішення про його відкликання вищим колегіальним органом громадського самоврядування, який його обрав на посаду з підстав, визначених законодавством про працю, за порушення статуту вищого навчального закладу та умов контракту. Подання про відкликання керівника може бути внесено до вищого колегіального органу громадського самоврядування вищого навчального закладу не менш як половиною статутного складу наглядової або вченої ради вищого навчального закладу. Рішення про відкликання керівника вищого навчального закладу приймається більшістю голосів за умови присутності не менш як двох третин статутного складу вищого колегіального органу громадського самоврядування вищого навчального закладу. Ч. 2 ст. 43 цього ж Закону передбачає, що керівник факультету (навчально-наукового інституту) може бути звільнений з посади керівником вищого навчального закладу за поданням вченої ради вищого навчального закладу або органу громадського самоврядування факультету з підстав, визначених законодавством про працю, за порушення статуту вищого навчального закладу, умов контракту. Пропозиція про звільнення керівника факультету (навчально-наукового інституту) вноситься до органу громадського самоврядування факультету (навчально-наукового інституту) не менш як половиною голосів статутного складу вченої ради факультету (навчально-наукового інституту). Пропозиція про звільнення керівника факультету (навчально-наукового інституту) приймається не менш як двома третинами голосів статутного складу органу громадського самоврядування факультету (навчально-наукового інституту).

Норми які регламентують відповідні процедури знаходяться також в постановах, положеннях, правилах, інструкціях, затверджених указами Президента України, Кабінетом Міністрів України, Міністерством соціальної політики, іншими міністерствами та відомствами.

Указом Президента України від 10 грудня 2008 року №1153/2008 затверджено Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України [8]. В пункті 12 зазначеного Положення передбачено, що встановлення, зміна або припинення правових відносин військовослужбовців, які проходять військову службу за контрактом та за призовом осіб офіцерського складу (зокрема, присвоєння та позбавлення військового звання, пониження та поновлення у військовому званні, призначення на посади та звільнення з посад, переміщення по службі, звільнення з військової служби, залишення на військовій службі понад граничний вік перебування на військовій службі, направлення за кордон, укладення та припинення (розірвання) контракту, продовження його строку тощо) оформлюється письмовими наказами по особовому

складу на підставі відповідних документів, перелік та форма яких встановлюються Міністерством оборони України. Продовження дії контрактів із військовослужбовцями, які звільняються, у випадках, визначених законодавством, затвердження військовослужбовців на посади за мобілізаційним планом, присвоєння та позбавлення військового звання, пониження та поновлення у військовому званні, призначення на посади та звільнення з посад, звільнення з військової служби осіб, які проходять строкову військову службу, оформлюється письмовими наказами по стройовій частині. Також наказами по стройовій частині в особливий період оформлюється продовження військової служби та дії контракту понад встановлені строки до термінів, визначених ч. 9 ст. 23 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» [13].

Відповідно до Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, яке затверджено Постановою Кабінету Міністрів України №170 від 19 березня 1994 р., [7] у разі розірвання контракту з ініціативи роботодавця з підстав, установлених у контракті, але не передбачених чинним законодавством, звільнення проводиться за пунктом 8 статті 36 Кодексу законів про працю України, з урахуванням гарантій, встановлених чинним законодавством і контрактом. У разі невиконання або неналежного виконання сторонами зобов'язань, передбачених у контракті, його може бути достроково розірвано з попередженням відповідної сторони за два тижні. Контракт підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за контрактом, порушення роботодавцем законодавства про працю, невиконання чи неналежного виконання роботодавцем зобов'язань, передбачених контрактом, та з інших поважних причин. Звільнення працівника у цьому разі проводиться відповідно до статті 39 Кодексу законів про працю України. За два місяці до закінчення строку чинності контракту за угодою сторін його може бути продовжено або укладено на новий строк. Спори між сторонами контракту розглядаються в установленому чинним законодавством порядку.

Типова форма контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, що затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 2 серпня 1995 р. №597 [17] передбачає перелік підстав звільнення керівника підприємства, що є у державній власності, з посади та розірвання контракту з ініціативи органу управління майном, у тому числі за пропозицією місцевого органу державної виконавчої влади, до закінчення терміну його дії. Так зокрема, пунктом 26 зазначеної Типової форми передбачено такі підстави: а) систематичного невиконання керівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим контрактом; б) одноразового грубого порушення керівником законодавства чи обов'язків, передбачених контрактом, в результаті чого для підприємства настали значні негативні наслідки (понесено збитки, виплачено штрафи і т.п.); в) невиконання підприємством зобов'язань перед бюджетом та пенсійним фондом щодо сплати податків, зборів та обов'язкових платежів, страхових внесків, а також невиконання підприємством зобов'язань щодо виплати заробітної плати працівникам чи недотримання графіка погашення заборгованості із заробітної плати; г) неподання в установленому порядку на затвердження або погодження органу управління майном річного з поквартальною розбивкою фінансового плану підприємства; д) несплати реструктурованої податкової заборгованості протягом трьох місяців при наявності вини керівника; е) за поданням службових осіб органів державного нагляду за охороною праці у разі систематичних порушень вимог чинного законодавства з питань охорони праці; є) порушення порядку здійснення розрахунків в іноземній валюті; ж) допущення зростання обсягів простроченої кредиторської заборгованості; з) коли у трьох звітних кварталах протягом календарного року спостерігається зростання обсягів дебіторської заборгованості підприємства, яке за загальним підсумком зазначених кварталів не супроводжується відповідним зростанням обсягів реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) підприємства; и) неподання органу управління майном квартальної та річної фінансової звітності, а також квартального та річного звітів про виконання фінансового плану підприємства разом з пояснювальною запискою щодо результатів діяльності; і) порушення законодавства під час використання фінансових ресурсів підприємства, у тому числі при здійсненні закупівель товарів, робіт і послуг за державні кошти; ї) з інших підстав. Керівник може за своєю ініціативою розірвати контракт до закінчення терміну його дії: а) у випадку систематичного невиконання органом управління майном своїх обов'язків за контрактом чи прийняття ним рішень, що обмежують чи порушують компетенцію та права керівника, втручання в його оперативно-розпорядницьку діяльність, яке може призвести або вже призвело до погіршення економічних результатів діяльності підприємства; б) у разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню обов'язків за контрактом, та з інших поважних причин (п. 27).

Спільним Наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України та Міністерства фінансів України від 28.06.1993 р. №43 затверджено Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій [9]. Відповідно до п. 8 зазначеного Положення, звільнення з роботи за сумісництвом провадиться з підстав, передбачених законодавством, а також у разі прийняття працівника, який не є сумісником, чи є обмеження сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці без виплати вихідної допомоги.

Інформаційні та рекомендаційні процедурні норми містяться також і у актах Міністерства соціальної політики України. Так зокрема, відповідно до Листа Міністерства соціальної політики України від 28.10.2016 №401/06/186-16 «Щодо звільнення сумісника в разі прийняття основного працівника» [20] передбачено, що статтею 7 КЗпП України встановлено, що додаткові (крім передбачених у статтях 37 і 41 цього Кодексу) підстави для припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов (порушення встановлених правил прийняття на роботу та ін.) встановлюються законодавством. Звільнення з роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій провадиться, зокрема, у разі прийняття працівника, який не є сумісником (пункт 8 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженого наказом Мінпраці, Мін'юсту і Мінфіну України від 28.06.93 р. №43, зареєстрованим у Мінюсті 30.06.93 р. за №76). Виходячи з назви зазначеного нормативно-правового акта, норми пункту 8 Положення поширюються на працівників державних підприємств, установ і організацій. Припинення трудового договору з сумісником у цьому випадку провадиться на підставі статті 7 КЗпП України, що й відображається у відповідному наказі (розпорядженні) роботодавця. Обов'язку попереджати сумісника про наступне звільнення за цією підставою законодавство не містить. Необхідності подання працівником заяви на звільнення за цією підставою законодавством також не встановлено. Виходячи зі змісту статті 43¹ КЗпП України, звільнення з сумішуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, є розірванням трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Статтею 40 КЗпП України, зокрема, встановлено, що звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці не допускається.

На конституційному рівні офіційне тлумачення Конституції та законів України виділено в окрему форму діяльності Конституційного Суду. Офіційний характер абстрактного тлумачення, що здійснюється цим Судом, полягає в тому, що воно дається спеціально уповноваженим Основним Законом державним органом, міститься в спеціальному акті Суду і є обов'язковим для всіх суб'єктів права, що надає йому якості нормативного: воно стає нерозривним складником положень юридичних актів, що інтерпретуються. Сутність і правова природа офіційного тлумачення, яке дає орган конституційної юстиції, полягає в тому, що воно здійснюється у формі офіційного правового акта, зміст і вимоги якого є обов'язковими для всіх суб'єктів права [18, с.73].

У сфері трудового права, зокрема процедурних відносин стосовно припинення трудового договору слід виділити Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Стріхаря Володимира Володимировича щодо офіційного тлумачення положень статті 233 Кодексу законів про працю України у взаємозв'язку з положеннями статей 117, 237¹ цього кодексу (Справа № 1-5/2012 від 22 лютого 2012 р.) [16]. Громадянин Стріхар В.В. звернувся до Конституційного Суду України з клопотанням дати офіційне тлумачення положень статті 233 Кодексу законів про працю України (далі – Кодекс) у взаємозв'язку з положеннями статей 117, 237¹ Кодексу щодо визначення строку для звернення працівника до суду з позовом про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні та відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди, завданої несвоєчасною виплатою працівникові належних йому при звільненні сум, та початку його перебігу. В своєму рішенні Конституційний Суд зазначив: в аспекті конституційного звернення положення частини першої статті 233 Кодексу законів про працю України у взаємозв'язку з положеннями статей 116, 117, 237¹ цього кодексу слід розуміти так, що для звернення працівника до суду з заявою про вирішення трудового спору щодо стягнення середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку при звільненні та про відшкодування завданої при цьому моральної шкоди встановлено тримісячний строк, перебіг якого розпочинається з дня, коли звільнений працівник дізнався або повинен був дізнатися про те, що власник або уповноважений ним орган, з вини якого сталася затримка виплати всіх належних при звільненні сум, фактично з ним розрахувався.

Як правильно зазначають М.І. Іншин та В.І. Щербина, колосальне значення для правильного застосування норм трудового права має судова практика [19, с.60]. Під судовою практикою О.М. Ярошенко розуміє не діяльність судів по розгляду конкретних справ, а її результат. Судова практика становить собою досвід індивідуально-правової діяльності суддів, що складається у процесі застосування права при вирішенні юридичних справ. Поява нормативних приписів судової практики зумовлена передусім тим, що при застосуванні абстрактних законодавчих норм у реальних життєвих обставинах суди змушені трактувати, деталізувати їх, внаслідок чого формуються більш конкретні правила [21, с.18]. До теперішнього часу серед учених і практиків точиться гостра дискусія щодо визнання судової практики одним із джерел права. З означеного вище проблемою корелюється й інша – це проблема тлумачення правових приписів та визначення суб'єктів уповноважених на офіційне тлумачення норм трудового права. М.І. Іншин та В.І. Щербина, зазначають, що тлумачення норм права – це інтелектуальна вольова діяльність із з'ясування і роз'яснення змісту і смислу норм права. Тому значення актів Верховного і Конституційного суду в нинішніх умовах важко переоцінити [19, с.60]. В оцінці значення актів цих судових інстанцій ми цілком погоджуємося з вищезазначеними науковцями відносно позиції, що суди можуть лише долати прогалини в кожному конкретному спорі, виробляти певну судову практику – правові положення. Однак, акти тлумачення права, прийняті Верховним чи Конституційним судом, ніяк не можна розцінювати як результат правотворчості, а таким чином і джерелами права. Судова практика виробляє, викристалізує деякі нові правоположення, які не є нормами права, але можуть враховуватися судами при розгляді однорідних справ.

Верховний Суд України може давати обов'язкові керівні роз'яснення з питань, що виникають при розгляді справ судами. Для правильного й одноманітного регулювання трудових відносин мають важливе значення постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р., «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29 грудня 1992 р., «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 1 листопада 1996 р., «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» від 24 грудня 1999 р. та ін [18, с.73]. Так, Пленум Верховного Суду України в пункті 8 постанови «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 1 листопада 1996 р. № 9 роз'яснив: з урахуванням конституційного положення про те, що правосуддя в Україні здійснюється виключно судами, юрисдикція яких поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі (ст. 124 Конституції), судам підвідомчі всі спори про захист прав і свобод громадян. Суд не має права відмовити особі у прийнятті позовної заяви лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку [14].

Аналіз чинного законодавства України та відповідної судової практики свідчить про те, що працівники, яких було звільнено з роботи, незалежно від підстав припинення трудового договору, досить активно реалізують своє право на звернення до суду з позовом про поновлення на роботі.

Постанова Верховного Суду України (ВСУ) від 2 квітня 2014 року у справі за № 6-19цс14 [10] передбачає, що відповідно до положень ст. 23 КЗпП України трудовий договір може бути безстроковим, та строковим (на визначений строк або на строк виконання певної роботи). У ст. 36 КЗпП України зазначаються загальні підстави для припинення трудового договору з наступною нормативною регламентацією у відповідних статтях КЗпП України. У той же час, серед підстав припинення трудового договору, зазначених у даній статті, є закінчення строку трудового договору, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення. Однак, згідно зі ч. 3 ст. 40 КЗпП України не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації. Судова практика не однозначно визначала можливість звільнення працівника, який працює за строковим договором, що перебуває на лікарняному або у відпустці. Остаточну крапку в цьому питанні було поставлено у квітні 2014 року Верховним Судом України. Так, Верховний Суд зазначив, що ч. 3 ст. 40 КЗпП України щодо неможливості звільнення працівника, в період тимчасової непрацездатності такого працівника або в період відпустки, повинна застосовуватися саме в контексті ст. ст. 40, 41 КЗпП України (у випадках розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця), а тому виходить, що звільнення у зв'язку із закінчення строку трудового договору не можна розцінювати як звільнення з ініціативи роботодавця, оскільки це є

самостійною підставою, що визначена в п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України. Інший приклад стосується звільнення працівників, з якими укладені контракти, під час перебування таких працівників на лікарняному. В Постанові ВСУ від 31.10.2012 року (справа за № 6-156цс12) [11] зазначено, що відповідно до п. 8 ст. 36 КЗпП України підставою припинення трудового договору передбачено підстави, зазначені в контракті. На контрактну форму трудового договору не поширюється положення ст. 9 КЗпП України про те, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними. Не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за п. 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. У пункті 17 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» містяться роз'яснення про недопустимість звільнення працівника в період тимчасової непрацездатності, а також у період перебування у відпустці (ч. 3 ст. 40 КЗпП України), які стосуються як передбачених ст. ст. 40, 41 КЗпП України випадків, так й інших випадків, коли розірвання трудового договору відповідно до чинного законодавства провадиться з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Разом з тим зміст поняття «розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу» розкрито законодавцем у п. 4 ст. 36 КЗпП України, до якого віднесено лише звільнення з підстав, передбачених ст. ст. 40, 41 КЗпП України. Це виключає охоплення змістом терміну «розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу» будь-якого іншого звільнення, підстава якого не зазначена в ст. ст. 40, 41 КЗпП України або яке законодавець спеціально не визначив як розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Досить цікаве рішення було прийняте Верховним Судом України по справі щодо можливості працівника посилаючись лише на факт порушення трудового законодавства звільнитися за ч. 3 ст. 38 КЗпП України з виплатою вихідної допомоги в розмірі трьохмісячного середнього заробітку (Постанова ВСУ від 31 жовтня 2012 року у справі за № 6-120цс12) [12]. Так, за наявності факту порушень законодавства про працю працівник має підстави для реалізації передбаченого ч. 3 ст. 38 КЗпП України права на розірвання трудового договору у визначений ним строк з отриманням вихідної допомоги. Для визначення правової підстави розірвання трудового договору значення має сам лише факт порушення законодавства про працю, що спонукало працівника до розірвання трудового договору з власної ініціативи, а не поважність чи неповажність причин такого порушення та істотність порушення трудових прав працівника. Працедавець не вправі самостійно змінювати визначену працівником причину звільнення з роботи. Слід зазначити, що порушення трудового законодавства мають стосуватися саме конкретного працівника, а не абстрактних порушень, в тому числі інших працівників. В такій ситуації, роботодавець позбавлений ефективних правових засобів захисту від дій недобросовісного працівника, який звільняється саме з підстав порушення трудового законодавства, та який вимагає виплату вихідної допомоги. Складається доволі цікава ситуація, коли роботодавець звільняє працівника за його заявою на підставі ч. 3 ст. 38 КЗпП України та звертається до суду з позовом про зміну формулювання звільнення, а з огляду на підходи та загальний рівень суддів загальних судів, залишається лише сподіватися на те, що судді будуть застосовувати системний аналіз з прив'язкою до законів логіки [2].

Роз'яснення Пленуму Верховного Суду України мають форму постанов, містять тлумачення норм права і орієнтують судову практику на правильне і однакове розуміння законодавства. Як зазначає Н.Б. Болотіна, роз'яснення Верховного Суду України з питань судової практики нерідко заповнюють прогалини правового регулювання. Так, велике значення для застосування законодавства про трудовий договір має постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», [15] котра містить поняття переведення на іншу роботу (п. 31), прогулу без поважних причин (п. 24) і багато інших важливих положень [1, с.123]. Відповідна Постанова буквально насичена процедурними нормами стосовно порядку звільнення працівників. Так наприклад, при розгляді справ про звільнення за п. 2 ст. 36 КЗпП України судам слід враховувати що звільнення з цих підстав вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (або понад три роки, але не більше, ніж до 6 років, якщо дитина за медичним висновком в цей період потребує домашнього догляду), одиноких матерів (жінка, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері, вдова, інша жінка, яка виховує і утримує дитину сама) при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда

провадиться з обов'язковим працевлаштуванням (ч.3 ст.184 КЗпП). Не може бути визнано, що власник або уповноважений ним орган виконав цей обов'язок по працевлаштуванню якщо працівниці не була надана на тому ж або на іншому підприємстві (в установі, організації) інша робота або запропонована робота, від якої вона відмовилась з поважних причин (наприклад, за станом здоров'я). Передбачені ч.3 ст.184 КЗпП України гарантії поширюються і на випадки звільнення у зв'язку з закінченням строку договору зазначених працівників, коли вони були прийняті на сезонні роботи (п.9 Постанови). Відповідно до п. 10 цієї ж Постанови припинення трудового договору за п.6 ст.36 КЗпП України при відмові працівника від продовження роботи зі зміненими істотними умовами роботи може бути визнано обґрунтованим, якщо зміна істотних умов праці при провадженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою викликана змінами в організації виробництва і праці (раціоналізацією робочих місць, введенням нових форм організації праці, у тому числі, перехід на бригадну форму організації праці і, навпаки, впровадженням передових методів, технологій тощо). Пункт 18 передбачає, що при розгляді справ про поновлення на роботі судам необхідно з'ясувати, з яких підстав проведено звільнення працівника згідно з наказом (розпорядженням) і перевіряти їх відповідність законам. Суд не в праві визнати звільнення правильним, виходячи з обставин, з якими власник або уповноважений ним орган пов'язували звільнення. Якщо обставинам, які стали підставою звільнення, в наказі (розпорядженні) дана неправильна юридична кваліфікація, суд може змінити формулювання причин звільнення і привести його у відповідність з чинним законодавством про працю. В деяких випадках, як зазначає П.Д. Пилипенко, якщо застосування аналогії розглядати як спосіб заповнення прогалин у праві, то положення абзацу шостого п.19 згадуваної Постанови відповідає таким вимогам. Він передбачає, що в разі звільнення працівника, який відмовився укласти договір про повну матеріальну відповідальність, слід керуватися п. 1 ст. 40 КЗпП України, тобто звільнити його за скороченням штатів, тоді як фактичного скорочення штатів не відбувається. Тим самим роботодавець у випадку відмови працівника від укладення договору про повну матеріальну відповідальність має право без звернення до суду розірвати з ним трудовий договір, посилаючись на п. 1 ст. 40 КЗпП України [6, с.92-93].

Висновок.

Таким чином, процедурні норми з припинення трудового договору можна визначити як норми, які впорядковують, забезпечують і гарантують процес реалізації матеріальних норм трудового права, а також прав працівників, роботодавців та інших учасників трудових правовідносин в сфері припинення трудового договору, за допомогою різних засобів і способів.

Поряд з кодифікованим актом про працю, важливу роль в правовому механізмі процедурно-правового забезпечення трудових прав працівників в сфері припинення трудових прав відіграють інші закони, постанови, положення, правила, інструкції, затверджені указами Президента України, Кабінетом Міністрів України, Міністерством соціальної політики, іншими міністерствами та відомствами

Чітка процедурна регламентація зазначених норм, сприяє попередженню можливих розбіжностей між працівником і роботодавцем, служить одним із профілактичних засобів, що попереджають виникнення трудових спорів, а також засобом запобігання порушень прав найманих працівників.

Список використаних джерел:

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України : Підручник. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. 860 с.
2. Власов Є. Огляд судової практики // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://krapkasud.blogspot.com/2015/07/blog-post_21.html
3. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. (із змінами на 01.01.2017 р.) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>
4. Закон України «Про державну службу» від 10.12.1975 р. (із змінами на 01.01.2017 р.) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
5. Кодекс Законів про працю України від 10.12.1971 р. (із змінами та доповненнями станом на 07.01.2017 р.) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
6. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: Монографія. – Львів: Видавничий центр Львів. Національного ун-ту імені Івана Франка. – 1999. – 214 с.

7. Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників від 19.03.1994 р. №170 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/170-94-п>

8. Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України від 10.12.2008 р. №1153/2008. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1153/2008>

9. Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затв. Наказом Мінпраці, Мінюсту та Мінфіном від 28.06.1993 р. №43. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://rdestet.ho.ua/normbase/poloj_43%20pro%20umovi%20rab%20za%20sum.htm

10. Постанова Верховного Суду України від 2 квітня 2014 року у справі за № 6-19цс14. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/325A95EC9C48091C2257CB0001C21B1](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/325A95EC9C48091C2257CB0001C21B1)

11. Постанова ВСУ від 31.10.2012 р. у справі за № 6-156цс12 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/C06DB9C26BEFF9E5C2257B2000352390](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/C06DB9C26BEFF9E5C2257B2000352390)

12. Постанова ВСУ від 31 жовтня 2012 р. у справі за № 6-120цс12 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.scourt.gov.ua/clients/vs.nsf/0/.../6-120цс12.doc>

13. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25.03.1992 р. (із змінами станом на 07.01.2017 р.). // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2232-12>

14. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 р. № 9 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>

15. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. №9 (в ред. від 25.05.1998 р.) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>

16. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Стріхаря Володимира Володимировича щодо офіційного тлумачення положень статті 233 Кодексу законів про працю України у взаємозв'язку з положеннями статей 117, 237¹ цього кодексу: Справа № 1-5/2012 від 22 лютого 2012 р.) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ccu.gov.ua:8080/uk/doccatalog/list?currDir=172554>

17. Типова форма контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 2 серпня 1995 р. №597. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/597-95-п>

18. Трудове право : [підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / [В.В. Жернаков, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко та ін.] ; за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.

19. Трудове право України: підручник // Іншин М.І., Щербина В.І. – Харків: Діа плюс, 2014. – 500 с.

20. Щодо звільнення сумісника в разі прийняття основного працівника: Лист Мінсоцполітики України від 28.10.2016 р. №401/06/186-16 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.profiwins.com.ua/uk/letters-and-orders/ministry-of-labor-and-social-policy/8865-401.html>

21. Ярошенко О.М. Джерела трудового права України: Автореф. дис... докт. юрид. наук: 12.00.05 / О.М. Ярошенко; Національна юридична академія імені Ярослава Мудрого. - Х., 2007. - 38 с.