РОЗДІЛ 1 «ТРУДОВЕ ПРАВО»

УДК 349.2.

Іншин М.І.,
доктор юридичних наук, професор,
академік НАПрН України,
завідувач кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В ЧЕСЬКІЙ РЕСПУБЛІЦІ

Стаття присвячена огляду основних засад припинення трудових правовідносин в Чехії в частині врегулювання процедури припинення цих відносин. Увага приділена врегулюванню попередження про звільнення. Детально розглянуто можливі негативні наслідки недотримання законом встановленої вимоги про письмову форму такого попередження. Зауважено на тих моментах, які можливі для запозичення українським трудовим законодавством при вдосконаленні правового регулювання припинення досліджуваних відносин

Ключові слова: *припинення трудових відносин, розірвання трудового договору, процедура, попередження, вимоги, наслідки, недійсність, удаваність, досвід, Чеська Республіка, вдосконалення*

The article is devoted to an overview of the basic principles of termination of employment in the Czech Republic in terms of regulating the procedure for termination of these relations. Attention is paid to the settlement of the dismissal notice. The possible negative consequences of non-compliance with the statutory requirement for the written form of such a warning are considered in detail. It is noticed on those moments which are possible for borrowing by the Ukrainian labor legislation at perfection of legal regulation of the termination of the investigated relations.

Key words: *termination of employment, termination of employment contract, procedure, warning, requirements, consequences, invalidity, pretense, experience, Czech Republic, improvement*

Постановка проблеми та актуальність теми. Останнім часом наука трудового права поповнюється дослідженнями, присвяченими вивченню зарубіжного досвіду правового регулювання трудових відносин, що безумовно позитивно впливає на розвиток національного трудового права, адже збагачує наші знання, відкриває можливості для нового бачення та формулювання нових пропозицій, дозволяє побачити проблеми, що притаманні українській доктрині трудового права та національному законодавству, під іншим кутом, а також, без сумнів, дає можливості для виокремлення того, що насправді є цінним здобутком існуючої в Україні трудо-правової системи. Серед комплексних останніх досліджень можливо назвати роботи С.В.Венедіктова («Трудове право Європи», 2017 [1]; «Трудове право Сполучених Штатів Америки», 2018 [2]; «Правове регулювання праці у Великобританії: прогресивний досвід і перспективи для України», 2017 [3]; «Особливості правового регулювання трудових відносин у Канаді», 2018 [4]), серед тих, що присвячені окремим питанням правового регулювання трудових відносин в зарубіжних країнах можна згадати В. Р. Шишлюк («Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі», 2017 [5]); Е. В. Бабенка («Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин» (розділ 3, щодо досвіду країн ЄС про захист трудових прав працівників при банкрутстві), 2019 [6]), О.А. Яковлєв («Фундаментальні проблеми правового регулювання умов праці і встановлення гарантій для працівників» (розділ 4, щодо правового регулювання питань охорони праці в розвинених країнах), 2019 [7]), К.М. Левандовські

(«Підстави припинення трудового договору в німецькому праві», 2015 [8]) та інших. Як бачимо, більшість досліджень присвячено вивченню досвіду правового регулювання трудових відносин в таких країнах США, Німеччина, Франція, Іспанія, Польща, Латвія, Литва, Великобританія й Естонія, Канада.

Водночас, мало наукових досліджень присвячено досвіду Чеської Республіки, що є невиправдано. Адже ця країна була в складі СРСР, їй дісталося у спадок аналогічне українському соціальне законодавство, а також ряд аналогічних пострадянських економічних і соціальних проблем. Окрім того на етапі виконання дій по приєднанню до ЄС Чехія отримувала декілька років підряд негативні висновки Комісії ЄС щодо стану судової системи, корупції, розподілу державних замовлень, а також недіючої на практиці ринкової економіки. Проте сьогодні це одна із країн, що активно розвивається, у 2015 році Чехія посіла перше міжквартальне місце в ЄС за темпами зростання економіки. У 2018 році вона посіла перше місце за найнижчим рівнем безробіття в країнах ЄС, при цьому українські працівники до цієї країни емігрують все частіше і саме українці є головною групою трудових мігрантів у Чехії з країн, які не належать до ЄС. Чеський уряд постійно полегшує умови для української трудової міграції в Чехію, оскільки через найнижчий рівень безробіття в країні констатується нестача працівників, тому і зараз ведеться підготовка масштабної програми, яка у підсумку дозволить залучити на чеський ринок десятки тисяч українців. Отже, схожість історичних передумов, «слов'янська» спорідненість, що накладає відбиток на менталітет, та разюча різниця у тому, де опинилися Україна і Чехія зараз, на якому рівні розвитку вони знаходяться, безумовно, має викликати інтерес до вивчення засад правового регулювання суспільних відносин в цій країні та пошуку чеського «секрету» успіху та зростання, спокійності та задоволення життям і його мирним перебігом її громадян на противагу протилежному стану українців. Серед наукових доробок в галузі трудового права, присвячених вивченню досвіду Чеської Республіки, слід назвати роботу В.В. Волинця («Договір про виконання роботи та договір про трудову діяльність: досвід Чеської Республіки», 2018 [9]), проте його дослідження присвячені лише окремим питанням, якими, безумовно, неможливо охопити всі особливості чеського трудового права, а тому напрямків для досліджень в цій сфері є більше, ніж достатньо.

Отже, супутньою метою даного дослідження є покласти початок циклу наукових розвідок щодо досвіду Чеської Республіки правового регулювання трудових відносин, безпосередньо ж наразі його мета полягає у визначенні основних засад припинення трудових правовідносин. Завданнями для досягнення поставленої мети є: (1) визначити підстави для припинення трудових правовідносин; (2) розглянути процедуру припинення у разі звільнення за ініціативою однієї із сторін в частині попередження; (3) встановити негативні наслідки недотримання вимоги про письмову форму такого попередження; 4) зробити висновки щодо можливості запозичити розглянутий досвід українським трудовим законодавством.

Виклад основного матеріалу. Чеським законодавством передбачено такі підстави припинення трудових відносин: за угодою сторін, звільнення як з ініціативи працівника, так і з ініціативи роботодавця, негайне припинення як зі сторони працівника, так і зі сторони роботодавця, припинення трудового договору під час випробувального терміну також з обох сторін трудового договору. Трудовий кодекс Чехії розрізняє поняття «закінчення» трудового договору та «розторгнення» трудового договору. Перше поняття є звичайним та включає в себе всі випадки закінчення трудового договору, тобто не тільки правові дії у якості актів, але й всі інші випадки правової дійсності (правові події), наприклад, закінчення строку або рішення компетентного органу.

Розторгнення трудового договору представляє собою його закінчення у вигляді певного правочину, тобто проявом волі договірної сторони або сторін трудових правовідносин, зокрема, за згодою, звільнення, негайним розторгненням або розторгненням під час випробувального терміну. Для цього правовочину діє правило, що воно повинно бути вчинене тільки письмово. Це означає, що працівник та роботодавець повинні, вчиняючи дію щодо розторгнення трудового договору, насамперед вірно ідентифікувати та зазначити себе та другу сторону договору. Для працівника така

ідентифікація означає необхідність зазначити ім'я, прізвище та інші ідентифікатори, які дозволяють його вирізнити з поміж інших людей, таких як дата народження, адреса проживання, або індивідуальне число, якщо він таке використовує. Для роботодавця така ідентифікація означає зазначення ім'я та прізвище фізичної особи, якщо роботодавець є таким, а якщо юридичною особою, то зазначенням найменування юридичної особи та ідентифікаційного числа, адреси місцезнаходження або адреси ведення бізнесу. Водночас, законом встановлено, що якщо ідентифікація другої сторони трудового договору є для договірної сторони, яка вчиняє правовий акт щодо розторгнення трудового договору, очевидною, тоді всі вказані дані не повинні зазначатися.

У випадку, якщо один працівник має декілька трудових договорів із одним і тим самим роботодавцем, тоді договірна сторона, яка розриває трудовий договір, має зазначити який саме трудовий договір вона розриває. Таким зазначенням може бути вказівка на вид праці, який був предметом цього договору, або вказівка на дату укладення трудового договору, який розривається, або на дату початку роботи. Закон не забороняє в одному документі (по суті на одному й тому ж папері) вказати одразу декілька трудових договорів, які розриває сторона трудового договору.

Найважливіше в описаному нами механізмі розторгнення трудового договору є те, що трудове законодавство Чехії передбачає негативні наслідки недотримання письмової форми розторгнення трудового договору. Таких наслідків є два: недійсність правочину та удаваність правочину.

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. Тому вчені [10, с. 14] називають таку недійність «відносною», оскільки згідно із Цивільним кодексом Чехії діє загальне правило, що якщо повноважна особа (тобто та особа, яка є стороною договору) не укаже на недійсність правочину, тоді вважається правочин дійсним. Водночас, в Трудовому кодексі Чехії передбачено можливість проказати таку недійсність цього правочину шляхом подання відповідного позову до суду протягом 2 місяців. Якщо в цьому періоді позов не подано, тоді правочин вважається дійсним, а недійсність тільки відносною.

Б. Шубрт та М.Враїк [10, с. 13-15]зазначають, що звичайною стала практик порушення вимоги про укладення письмової форми розторгнення трудового договору. Натомість цей правочин вчинюється усно або взагалі «мовчки» (конклюдентно), оскільки вважається, що жодна зі сторін трудового договору не буде подавати позов до суду, а тому в цілому угода про розторгнення трудового договору і навіть у випадку порушення вимоги про її письмову форму, буде вважатися дійсною. Тож може видатися, що вимога про здійснення правочину у вигляді письмової угоди про розторгнення трудового договору є декларативною. Проте це зовсім не так. І найяскравіше це видно на прикладі діяльності та прав інспекції праці. Зокрема, 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 та договорів про працю поза трудовим договором (ці договори є також предметом врегулювання трудового законодавства, як про це пише В.В.Волинець [9, с. 47-54]). Дійсність є такою, що неукладення угоди про розторгнення трудового договору в письмовій формі є фактично змістом сутності проступку і навіть в тому випадку, коли правочин сам по собі є дійсним (оскільки проти нього не було подано позов до суду). Цікаво, що інспекція праці може виписати штраф і навіть в тому випадку, коли вирішить, що роботодавець не доклав усіляких можливих зусиль, котрі можливо було б від нього очікувати, щоб попередити порушення його правового обов'язку. І тільки у випадку, якщо інспекція праці вирішить, що роботодавець в жодному разі не міг, або ж зі своєї сторони зробив усе можливе для того, щоб запобігти порушенню положень закону у вигляді невиконання письмової форми угоди про розторгнення трудового

договору – роботодавець може уникнути штрафу. Водночас, якщо роботодавець зможе довести, що працівник перед своїми колегами заявив, що на роботу більше не прийде, чим по суті проявив свою волю на розторгнення трудового договору, хоча й не зробив того, що вимагає від нього закон, тобто не висловив роботодавцю пропозицію про розторгнення трудового договору та не запропонував укласти угоду про це, не заявив роботодавцеві про звільнення із відповідним оформленням, або ж у зв'язку із обставинами не припинив трудовий договір під час випробувального періоду, але роботодавець знав про проголошений намір працівника більше не з'являтися на роботу та проявив свою волю тим, що відмінив (припинив) відрахування на загальнообов'язкове медичне страхування цього працівника, то це можливо вважати за укладення усної угоди про розторгнення трудового договору через наявність двох зустрічних воль, і тоді інспекція праці немає підстав для штрафування роботодавця. Дослідники проблем правового регулювання та судової практики у сфері припинення трудових правовідносин Б. Шубрт та М.Враїк говорять, що 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 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 [10, с. 15].

Всі інші способи розторгнення трудового договору – окрім згоди – якщо не вчинені письмово, то вважаються удаваним правочином. Тобто це стосується звільнення, негайного скінчення трудового договору під час випробувального терміну, причому як зі сторони роботодавця, так і зі сторони працівника. Чеський законодавець означив це в такий спосіб, що зауважив, що «якщо недотримана письмова форма правочинів в указаних випадках, то тоді ці правочини до правочинів не відносяться». Удаваність правочину означає його неіснування, або ж за чеським висловом «нульовість». Удаваність правочину є набагато серйознішим та тяжким наслідком, ніж його недійсність, згідно із чеським правом. Якщо недійсність в указаних вище випадках є тільки релятивною, тобто потенційною, та передбачає позов, поданий до суду, та видання рішення суду, а в деяких випадках укладення угоди про досудове вирішення спору в рамках триваючого судового розгляду. На відміну від недійсності правочину його удаваність неможливо оспорювати, неможливо подати позов до суду, тому що право чи правові відносини продовжують тривати. Не може бути розірваний трудовий договір у вказаних випадках і конклюдентно. Як приклад в роботі чеських дослідників наводиться ситуація наступна: «якщо працівник, який під час випробувального періоду зателефонує роботодавцю та його повідомить про те, що він на роботу більше не прийде та не надасть після цього (чи паралельно) письмову заяву про розірвання трудового договору, його трудовий договір продовжує тривати, навіть коли роботодавець прийняв його телефонну заяву» [10,с. 15].

Особливо важливим є дотримання письмової форми закінчення трудового договору у випадку розірвання договорів про роботу, що виконуються поза трудовим договором, тобто договори про виконання роботи та договір про трудову діяльність. В.В.Волинець пише, що «якщо попередньо сторонами не було обумовлено способу припинення (закінчення) правових відносин, що виникли на підставі договорів про виконання роботи та про трудову діяльність, то такі договори можливо закінчити: 1) шляхом домовленості сторін в обумовлений день; 2) повідомленням з будь-якого приводу або навіть без приводу з 15 -денним терміном для відпрацювання, котрий починається днем, з якого повідомлення було вручене іншій стороні; 3) негайно, якщо трудові відносини є такими, які можливо негайно закінчити. Припинення правових відносин, що виникли на підставі договору про виконання роботи чи договору про трудову діяльність, має відбуватись тільки в письмовій формі, в інакшому випадку повідомлення про закінчення трудових відносин чи їх негайне закінчення не можуть бути визнані як дійсні підстави для припинення таких відносин»[9, с. 53]. І роботодавці можуть бути притягнені до юридичної відповідальності.

Отже, важливими моментами припинення трудового договору в Чеській Республіці є як підстави такого припинення, так і дотримання процедури припинення.

Слід зазначити, що зараз серед чеських юристів триває дискусія щодо запровадження можливості звільнення працівників без надання причин для цього. Проти такої можливості категорично виступають профспілки. Водночас фахівці роздумують над тим, щоб така можливість могла бути «відкуплена» високим рівнем вихідної допомоги, як то є в деяких європейських країнах, як наприклад в Німеччині (разом із тим, в Німеччині для вчинення такого звільнення все одно потребується згода соціальних партнерів). Як варіант такого підходу наведемо приклад США. Наприклад, С.В. Венедіктов, пише, що характерною для США особливістю припинення трудових відносин є те, що в більшості випадків таке припинення відбувається із застосуванням доктрини «найму за бажанням», яка надає право працівнику та роботодавцю припинити трудові правовідносини в будь-який час, не вдаючись для цього до пошуку поважної причини [2, с. 124-125]. Щоправда, із цього правила існують певні винятки, які розглянуті в дослідженні С.В. Венедіктова, присвяченому вивченню основних засад трудового права США. Але поки-що таке нововведення не прийнято чеським законодавцем.

Висновки. Підсумовуючи все вище викладене, слід вказати, що досвід Чеської Республіки є досить цікавим та пізнавальним для українських науковців та законодавця, особливо в умовах, коли намічається прийняття остаточної редакції та введення в дію нового Трудового кодексу України. Серед позитивних моментів розглядуваного в даній науковій роботі питання слід назвати те, що процедура припинення трудових правовідносин в частині попередження є чітко прописаною та врегульованою, а наслідки недотримання вимог законодавства щодо такого попередження є чітко визначеними. Єдиним зауваженням є те, що потрібно забезпечити рівність сторін в частині зобов'язань щодо висловлення попередження про припинення трудових правовідносин.

Приклад успішного розвитку Чехії складається із сукупності малих реформ у всіх сферах суспільного життя, дослідивши які, можливо було б розраховувати на поліпшення якості правового регулювання та практики реалізації трудових відносин в нашій країні. Єдиним важливим моментом в цьому процесі є необхідність врахування того, що менталітет чеського та українського народу, хоча й є близьким, все ж суттєво відрізняється щодо демократичних цінностей та сприйняття свободи і власних прав, які в чеській свідомості є невіддільними від буття громадян цієї держави.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Венедіктов С.В. Трудове право в державах Європи : підручник / С. В. Венедіктов, Г. О. Спіцина. Київ : Ніка-Центр, 2017. 183 с.

2. Венедіктов С.В. Трудове право Сполучених Штатів Америки : монографія / С.В. Венедіктов. Київ : Ніка-Центр, 2018. 168 с.

3. Венедіктов С.В. Правове регулювання праці у Великобританії: прогресивний досвід і перспективи для України / С. Венедіктов. Київ : Ніка-Центр, 2017. 174 с.

4. Венедіктов С.В. Особливості правового регулювання трудових відносин у Канаді // Соціальне право № 1/2018. С. 35-46

5. Шишлюк В. Р. Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі: дис. …к.ю.н. : 12.00.05/ Нац. ун-т «Одеська Юридична Академія». О, 2017. 211 с.

6. Бабенко Е.В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин: дис. д.ю.н. 12.00.05 Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, 2019. 435 с.

7. Яковлєв О.А. Фундаментальні проблеми правового регулювання умов праці і встановлення гарантій для працівників : монографія / О. А. Яковлєв. Харків : Право, 2019. 456 с.

8. Левандовські К.М. Поняття, сторони та підстави припинення трудового договору в праві Німеччини. // Науковий часопис НПУ імені *М*. П. Драгоманова. Сер. 18 : Економіка і *право*. Вип. 28, 2015. С. 189-199.

9. Волинець В. В. Договір про виконання роботи та договір про трудову діяльність: досвід Чеської Республіки / В. В. Волинець // Соціальне право. 2018. № 1. С. 47-54. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sopr_2018_1_7

10.Šubrt B., Vrajík M. Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněpravnich vztahů v souvislostech. Olomouc, ANAG. 2019. 247 s.

УДК 346.2

Безусий В. В.,
к.ю.н., доцент, професор кафедри
правового забезпечення господарської
діяльностіфакультету №6
Харківського національного університету
внутрішніх справ

ЗАСОБИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

У статті проаналізовано види засобів соціального захисту державних службовців. Досліджено зміст та значення кожного з них. Охарактеризовано сутність соціального захисту державних службовців.

Ключові слова: *засоби, соціальний захист, державні службовці, державна служба, соціальне законодавство.*

In the article the types of social protection of civil servants are analyzed. The content and significance of each of them are studied. The essence of social protection of civil servants is described.

Key words: *means, social protection, civil servants, civil service, social legislation.*

Засоби соціального захисту державних службовців складають інструментарій можливостей впливу на суспільні відносини та допомагають реалізовувати мету соціального захисту. Однак на сьогодні питання, як засобів, так й методів є малодослідженим, у наслідок чого відсутнє єдине розуміння їх сутності та самої системи, що негативно впливає, як на науково-теоретичні дослідження, так й на практичне застосування юридичної техніки щодо вдосконалення національного законодавства.

Саме засоби дозволяють розглянути здійснюваний вплив більш деталізовано та визначити чи є його рівень достатнім. Також, саме завдяки аналізу засобів соціального захисту можливо проаналізувати норму права щодо можливостей її реалізації, вірного закріплення у законодавчому приписі, який би не дозволяв подвійного тлумачення та виникнення колізій. Дослідження засобів соціального захисту надасть можливість краще зрозуміти їх особливості, що вплине й на практичне їх застосування через обрання більш доцільного та дієвого виду соціального захисту. Засоби соціального захисту мають й науково-теоретичне значення, оскільки дозволяє надалі їх виокремити у системі та механізмі соціального захисту державних службовців.

Питання засобів соціального захисту державних службовців поки що не мало достатнього наукового дослідження, однак окремими фундаментальними аспектами займались наступні вчені: В.Б. Авер'янов, В.С. Андріїв, В.А. Багрій, Ю.П. Битяк, Н.Б. Болотіна, І.П. Греков, С.Д. Дубенко, М.Л. Захаров, М.І. Іншин, Г.І. Леліков, В.Я. Малиновський, О.Є. Мачульська, О.Ю. Оболенський, І.М. Пахомов, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, А.В. Сапон, С.М. Синчук, Б.І. Сташків, І.С. Ярошенко, Є.С. Черноног та інші.

Необхідність наявності засобів соціального захисту обґрунтовується потребую у