

теорії і практики: монографія. Київ: НДІ приватного права і підприємництва НАПрН України, 2015. 328 с.

5. Эрделевский А. М. Трудовой и гражданско-правовой договоры: сходство и различия. *Трудовое право*. 2003. № 2. С. 4–6.

6. Радевич Е. Р. Разграничение трудового договора и смежных договоров о труде в Великобритании и США. *Вестник Томского государственного университета. Серия: Право*. 2012. Выпуск № 4 (6). С. 104–109.

7. Про трудові правовідносини: Рекомендація МОП № 198 від 31.05.2006. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/993_529. (дата звернення: 15.01.2020).

УДК 349.2(043.2)

Гарашенко Л.П., к.ю.н., доцент,
науковий консультант відділу вивчення судової практики
Правового управління (IV) департаменту аналітичної
та правової роботи Верховного Суду, м. Київ, Україна

РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ ПРАЦІВНИКА: СУДОВА ПРАКТИКА

Упродовж 2019 року Касаційним цивільним судом переглянуто 1 841 справ у спорах, що виникли з трудових відносин. Це третє місце серед загальної кількості справ після спорів, що виникають із договорів та спорів про відшкодування шкоди. Найбільшу категорію складають спори про поновлення на роботі, про виплату заробітної плати, про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівниками підприємству, установі, організації [1].

У переважній більшості випадків, спори про поновлення на роботі виникають через застосування статей 36, 40 та 41 КЗпП саме - неправомірне звільнення працівника з ініціативи роботодавця. Однак, як свідчить судова практика, непоодинокими є випадки, коли спір виникає щодо застосування ст. 38 КЗпП України, тобто розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника за ст. 38 КЗпП.

Законодавством України закріплено дві статті, що дають право на розірвання трудового договору з ініціативи працівника: розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк (ст. 38 КЗпП); розірвання строкового трудового договору (ст. 39 КЗпП).

Розглянемо випадки, коли спір виникає саме через застосування ст. 38 КЗпП.

Так, у справі № 757/61865/16-ц звертаючись до суду з позовом про припинення трудових відносин із ТОВ «Ревю», позивач зазначив, що з 2014 року воно не веде господарської діяльності, не має працівників, у зв'язку з чим позивач втратив заінтересованість перебувати у трудових

відносинах із відповідачем. Оскільки єдиний учасник товариства помер, позивач позбавлений можливості розірвати трудовий договір із роботодавцем, тому просив припинити трудові відносини на підставі ч. 1 ст. 38 КЗпП України.

Суди попередніх інстанцій у задоволенні позову відмовили, оскільки вважали, що питання щодо прийняття на посаду позивача та його звільнення повинно вирішуватися загальними зборами і спадкоємцем єдиного учасника товариства.

Верховний Суд дійшов висновку, що за встановлених у справі обставин положення закону щодо письмового попередження власника про бажання працівника звільнитися нівелюється, а іншого порядку звільнення з ініціативи працівника чинне законодавство не передбачає. Недосконалість законодавства та прогалини у правовому регулюванні певних правовідносин не можуть бути підставою для позбавлення особи права на захист його порушених прав у обраний ним спосіб. За таких обставин позовні вимоги позивача підлягають задоволенню, а оскаржені судові рішення – скасуванню з ухваленням нового рішення.

Цим правовим висновком Верховний Суд вказав, що захистити трудове право особи можна й у такий спосіб, як звільнення, оскільки до цього захист асоціювався лише з поновленням на роботі.

Таким чином, смерть єдиного учасника товариства не позбавляє директора товариства можливості реалізувати передбачене ч. 1 ст. 38 КЗпП України право на розірвання трудового договору за власним бажанням, укладеного на невизначений строк [2].

У іншій справі № 520/11437/16-ц, зі змісту позовної заяви про звільнення з посади директора та зобов'язання вчинити певні дії вбачається, що позивач просив суд визнати його звільненим з посади директора ТОВ «Укркеш».

Однак, згідно зі статутом товариства вирішення питання про звільнення керівника відноситься до виключної компетенції загальних зборів товариства. Разом з тим, відповідно до вимог частини другої статті 5 ЦПК України, з урахуванням встановлених обставин справи колегія суддів вважала, що ефективним і таким, що не суперечить закону, у даному випадку буде такий спосіб захисту як припинення трудових відносин позивача з ТОВ «Укркеш» на підставі частини першої статті 38 КЗпП України.

Суд першої інстанції у задоволенні позову відмовив. Рішенням Апеляційного суду апеляційну скаргу позивача задоволено частково.

Рішення апеляційного суду мотивоване тим, що суд першої інстанції дійшов помилкового висновку, що ТОВ «Укркеш» є неналежним відповідачем у справі, оскільки цей спір стосується припинення трудових відносин, які склалися між ТОВ «Укркеш» та позивачем як директором цього товариства. Судом встановлено, що ТОВ «Укркеш» у порушення

вимог статті 38 КЗпП України не вчинено будь-яких дій з приводу вирішення питання про звільнення позивача із займаної посади, що свідчить про порушення відповідачем вимог трудового законодавства і обмеження трудових прав позивача. Разом з тим, оскільки позивачем обрано неналежний спосіб захисту порушеного права, то суд відмовив у задоволенні позову.

Разом з тим, відповідно до вимог частини другої статті 5 ЦПК України, з урахуванням встановлених обставин справи та виходячи з того, що пред'явлення позову по суті спрямоване на припинення трудових правовідносин між ОСОБА_1 і ТОВ «Укркеш», колегія суддів вважає, що ефективним і таким, що не суперечить закону, у даному випадку буде такий спосіб захисту як припинення трудових відносин ОСОБА_1 з ТОВ «Укркеш» на підставі частини першої статті 38 КЗпП України.

Визначення запропонованим чином способу захисту прав позивача судом не призводить до порушення диспозитивних засад цивільного судочинства, оскільки справа розглядається у межах заявлених ОСОБА_1 вимог і на підставі доказів, поданих учасниками справи.

Отже, оскільки загальними зборами учасників товариства заява про звільнення за власним бажанням з посади директора ТОВ не розглянута, питання про припинення трудових відносин на підставі ч. 1 ст. 38 КЗпП України не вирішено, то його трудові права є порушеними і вони підлягають захисту у судовому порядку [3].

Досить поширеною є практика застосування ч. 3 ст. 38 КЗпП. Так, у справі № 589/771/16-ц, Верховний Суд зазначив, що регламентований ст. 38 КЗпП України порядок звільнення працівника за власним бажанням передбачає необхідність письмового звернення працівника до роботодавця за два тижні до звільнення з попередженням про розірвання трудового договору; зазначення у заяві про звільнення за власним бажанням про порушення роботодавцем законодавства про працю у випадку звільнення з такої підстави; продовження працівником роботи до видачі власником або уповноваженим ним органом наказу (розпорядження) про звільнення. Залишення роботи без дотримання передбаченого ч. 1 ст. 38 КЗпП України порядку є самовільним, у тому числі й за обставин фактичної наявності заборгованості з виплати заробітної у підприємства перед працівником, коли він не посилається на відповідні обставини у заяві про звільнення. Обов'язок роботодавця звільнити працівника за поданою ним заявою про звільнення за власним бажанням без дотримання передбаченого ч. 1 ст. 38 КЗпП України порядку наведеною нормою не встановлений.

Отже, розірвання трудового договору з ініціативи працівника у зв'язку з невиконанням роботодавцем законодавства про працю здійснюється на підставі заяви працівника з дотриманням передбаченого ч. 1 ст. 38 КЗпП України порядку [4].

Література

1. Михайло Шумило. Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: невичерпний ресурс для розвантаження судової системи. Юридична газета <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/mediaciya-yak-instrument-virishennya-trudovih-sporiv-nevicherpniy-resurs-dlya-rozvantazhennya-sudovo.html>

2. Постанова Верховного Суду від 22 травня 2019 р. у справі № 757/61865/16-ц (провадження № 61-33113св18) <http://reyestr.court.gov.ua/Review/82499307>

3. Постанова Верховного Суду від 3 липня 2019 р. у справі № 520/11437/16-ц (провадження № 61-11763св18) <http://reyestr.court.gov.ua/Review/83024956>

4. Постанова Верховного Суду від 17 жовтня 2018 р. у справі № 589/771/16-ц (провадження № 61-13258сво18) <http://reyestr.court.gov.ua/Review/77312822>

УДК 349.23.24(043.2)

Гетьманцева Н.Д., д.ю.н.,
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича,
м. Чернівці, Україна

ГІДНЕ ЖИТТЯ ЛЮДИНИ-ПРАЦІ – ОСНОВНА ОЗНАКА СОЦІАЛЬНОЇ ДЕРЖАВИ

Будь-яке суб'єктивне право, в тому числі право на працю, передбачає правовий механізм його охорони і захисту, сутність якого полягає в тому, щоб забезпечити захист прав людини у сфері праці і продуктивної зайнятості. А основна мета захисту – забезпечити реалізацію суб'єктивного права на працю, обов'язків та законних інтересів людини-праці. Тому визнання права людини на правовий захист передбачає функціонування водночас складного і багатогранного механізму формування як організаційних так і правових засобів його реалізації. Держава у свою чергу повинна за словами Л.С. Мамут брати участь у формуванні системи умов для можливо більш повного використання трудового, інтелектуального, підприємницького потенціалу працездатних громадян і стимулювання їх особистої відповідальності за самозабезпечення [1, с. 12]. При цьому держава повинна створювати правові і організаційні механізми, які б сприяли «все більшій кількості людей включатися у відносини формальної рівності (вільного еквівалентного обміну)..» [1, с. 13]. Як підкреслює О.І. Процевський держава взяла на себе обов'язок забезпечити людину роботою шляхом законодавчого закріплення права на працю і гарантії його реалізації. Цей обов'язок держава добре виконувала, зауважує вчений, коли вона була одним роботодавцем. У сучасних умовах господарювання, коли окрім держави з'явилися інші роботодавці, питання права на працю і гарантії