



**Національний університет біоресурсів і
природокористування України**

Юридичний факультет

Кафедра теорії та історії держави і права

**Студентський науковий гурток «Клуб юних
теоретиків»**

**Студентський науковий гурток «Дискусійний
клуб «De jure!»**

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

учасників

XVI ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО- ПРАКТИЧНОЇ ОНЛАЙН-КОНФЕРЕНЦІЇ «ПРОБЛЕМИ ЮРИДИЧНОЇ НАУКИ ОЧИМА МОЛОДИХ НАУКОВЦІВ»

16 листопада 2023 р.

м. Київ

УДК: 340:167.1:378.2

Матеріали XVI Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції
«Проблеми юридичної науки очима молодих науковців»

П.78

Проблеми юридичної науки очима молодих науковців : зб. наук. пр. XVI
Всеукр. наук.-практ. онлайн-конф. (м. Київ, 16 листопада 2023 р.) / Укладачка:
Віра Качур. К., 2023. 234 с.

У збірнику подані наукові здобутки учасників, що присвячені
проблемам юридичної науки.

Усі матеріали подаються в авторській редакції.

**За зміст наукових матеріалів відповідальність несуть їх автори та
наукові керівники**

Йолохов Василь

студент 2 курсу гуманітарно-педагогічного факультету Комунального закладу вищої освіти «Барський гуманітарно-педагогічний коледж імені Михайла Грушевського (м. Бар)

Щодо різниці понять «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» та «звільнення»*

Визначення поняття припинення трудового договору завжди перебувало у центрі уваги багатьох учених та викликало низку дискусійних

* Наукова керівниця – доцентка кафедри соціально-економічних дисциплін гуманітарно-педагогічного факультету Комунального закладу вищої освіти «Барський гуманітарно-педагогічний коледж імені Михайла Грушевського Тетяна Юзько

питань. На даний час для дослідження припинення трудового договору у законодавстві про працю використовуються три терміни, серед яких: «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору», «звільнення».

В. С. Венедіктов під припиненням трудового договору пропонує розуміти родове поняття, яке об'єднує всі підстави розірвання трудових зв'язків: як за ініціативою працівника, власника чи уповноваженого ним органу, третіх осіб, так і у зв'язку з вибуттям працівника зі спискового складу підприємства, у зв'язку з його смертю [1, с. 106]. В. І. Прокопенко зазначене поняття також вважає родовим, проте наголошує саме на тому, що воно охоплює всі випадки припинення трудових відносин [2, с. 235]. На думку Н. Б. Болотіної, припинення трудового договору є найбільш широким за обсягом поняттям і охоплює всі випадки закінчення дії трудового договору, в тому числі, за угодою сторін, внаслідок вибуття зі складу підприємства та інше [3, с. 281].

Беремо за належне, що слід погодитися з думкою С. М. Прилипка та О. М. Ярошенка [4, с. 354], які визначили, що «під припиненням трудового договору слід розуміти закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю».

Але, слід зауважити, що з цього правила є виключення, яке стосується строкового трудового договору. Відповідно до ч. 1 ст. 39-1 КЗпП України, якщо після закінчення строкового трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк [5]. Отже, не завжди припинення трудового договору тягне за собою припинення трудових відносин і навпаки. Це обумовлено специфічною ознакою, що характерна для трудових відносин, які як правило, мають триваючий характер, оскільки в більшості випадках трудові договори укладаються на невизначений строк.

Припинення трудового договору є процесом, що триває протягом певного проміжку часу і складається з дій, здійснюваних працівником і роботодавцем, у результаті чого відбуваються розірвання трудових та інших пов'язаних з ними відносин між цими особами, виконання і припинення їх взаємних зобов'язань. Як юридичний факт припинення трудового договору викликає припинення трудових правовідносин, у результаті його сторони перестають бути працівником і роботодавцем і звільняються від взаємних прав та обов'язків [6, с. 9].

Частина 1 ст. 36 КЗпП України передбачає загальні підстави припинення трудового договору, зокрема: 1) угода сторін; 2) закінчення строку трудового договору, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не поставила вимогу про їх припинення; 3) 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; 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи власника або уповноваженого

ним органу або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу; 5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду; 6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці; 7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи; 8) укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» [7], встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення; 9) підстави, передбачені Законом України «Про очищення влади» [8]; 10) підстави, передбачені контрактом; 11) підстави передбачені контрактом [5].

В. В. Єрмоєнко визначає, що юридичними підставами припинення трудових правовідносин виступають юридичні факти, що містять у собі двохстороннє волевиявлення учасників трудових правовідносин (п. 1 ст. 36 КЗпП України), одностороннє волевиявлення одного з них (ст. ст. 38-41 КЗпП України) та випадки, коли підставами припинення трудових правовідносин є волевиявлення (юридичний акт) уповноваженого суб'єкта (третьої особи), який не виступає стороною трудових правовідносин [9, с. 128].

Відмінність між зазначеними юридичними фактами полягає в тому, які саме обставини сприяли припиненню трудових правовідносин. Таким чином, термін «розірвання трудового договору» по суті є видовим поняттям та означає припинення трудового договору за одностороннім волевиявленням працівника, роботодавця чи на вимогу третіх осіб, які не є стороною трудового договору.

Що стосується поняття «звільнення», то В. В. Жернаков вважає, що термін «звільнення» вживається щодо працівника і за змістом є синонімом терміна «припинення трудового договору» [10]. А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана вважають, що звільнення з роботи у всіх випадках є тотожним з терміном «припинення трудового договору» і йому притаманна сама процедура технічного оформлення припинення трудових правовідносин [11].

На нашу думку, поняття «звільнення» можна визначити як комплекс взаємопов'язаних дій роботодавця, спрямованих на юридичне оформлення припинення трудового договору, що включає: видання наказу або розпорядження роботодавця із посиланням на відповідну статтю, пункт закону; оформлення та видачу працівнику трудової книжки, копії наказу про звільнення (у випадку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця); проведення остаточного розрахунку з працівником.

Таким чином, під припиненням трудового договору слід розуміти закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх

випадках, передбачених законодавством про працю. Поняття «припинення трудового договору» за своїм змістом є ширше поняття, ніж поняття «розірвання трудового договору». Оскільки, термін «розірвання трудового договору» вже передбачає в собі припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням (чи працівника, чи роботодавця або осіб, які не є стороною трудового договору). «Звільнення» -означає проведення послідовно взаємопов'язаних невідкладних дій роботодавця щодо юридичного оформлення припинення трудових відносин з працівником.

Література

1. Венедиктов В. С. Трудове право України. Харків : Консум, 2004. 304 с.
2. Прокопенко В. І. Трудове право України. Харків : Консум, 1998. 400 с.
3. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. К.: Вікар, 2003. С. 281.
4. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. Харків : Видатництво «ФІНН», 2009. 728 с.
5. Кодекс законів про працю України: Закон України від 01.10.2023 № 322-VIII. URL <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv#n227> (дата звернення 09.11.2023).
6. Яковлев О. А. Припинення трудових правовідносин з незалежних від волі їх сторін підстав: актуальні проблеми теорії та практики : монографія. Харків : Право, 2017. 200 с.
7. Про запобігання корупції: Закон України від 19.10.2023 № 1700-VII. URL <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (дата звернення 09.11.2023).
8. Про очищення влади: Закон України від 31.03.2023 № 1682-VII. URL <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1682-18#Text> (дата звернення 09.11.2023).
9. Єрмоменко В. В. Підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин. Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення : тези допов. та наук. повідомл. учасн. Міжнар. наук.-практ. конф. (22–23 квітня 2009 р.). Харків : Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / за ред. В. В. Жернакова, 2009. С. 124–128.
10. Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2012. С. 208
11. Трудове право України: Академ. курс: підруч. /А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін. ; за заг. ред. Н. М. Хуторян. Київ : Видавництво. А.С.К., 2004. С. 208.