

Кличков Андрій Олексійович,
ад'юнкт докторантури та аспірантури
Національної академії внутрішніх справ

**ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ),
УКЛАДЕНОГО ВСУПЕРЕЧ ВИМОГАМ ЗАКОНУ УКРАЇНИ
«ПРО ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ»**

Припинення трудового договору полягає в тому, що при настанні передбачених законодавством про працю подій або ж в результаті юридичних дій працівник звільняється в законному порядку від виконання своєї роботи на даному підприємстві, в установі, організації, а останні знімають з себе обов'язок надання роботи за даним трудовим договором і обов'язок виплати заробітної плати, тобто працівник перестає бути членом трудового колективу

Припинення трудового договору у зв'язку з укладенням трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», 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 є відносно новою підставою. Статтею 26 Закону України «Про запобігання корупції» визначено, що особам, уповноваженим на виконання функцій держави, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, забороняється: 1) протягом року з дня припинення відповідної діяльності укладати трудові договори (контракти) або вчиняти правочини у сфері підприємницької діяльності з юридичними особами приватного права або фізичними особами – підприємцями, якщо особи, зазначені в абзаці першому цієї частини, протягом року до дня припинення виконання функцій держави або місцевого самоврядування здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих юридичних осіб або фізичних осіб – підприємців; 2) розголошувати або використовувати в інший спосіб у своїх інтересах інформацію, яка стала їм відома у зв'язку з виконанням службових повноважень, крім випадків, встановлених законом; 3) протягом року з дня припинення відповідної діяльності представляти інтереси будь-якої особи у справах (у тому числі в тих, що розглядаються в судах), в яких іншою стороною є орган, підприємство, установа, організація, в якому (яких) вони працювали на момент припинення зазначеної діяльності [1]. Таким чином, вказана норма зазначає, що порушення встановлених у статті обмежень щодо укладення трудового договору (контракту) є підставою для припинення відповідного договору. Правочини у сфері підприємницької діяльності, вчинені з порушенням вимог цієї статті, можуть бути визнані недійсними. У разі виявлення порушень, передбачених частиною першою цієї статті, Національне агентство

звертається до суду для припинення трудового договору (контракту), визнання правочину недійсним.

На думку Ярошенка О.М. суттєвими ознаками припинення трудового договору за п. 71 ст. 36 КЗпП України [2] належать такі: 1. Наявність специфічних сторін трудового договору: – звільнювані особи – особи, які припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування; – роботодавці – юридичні особи приватного права та фізичні особи – підприємці; 2. Протягом одного року до дня припинення виконання функцій держави або місцевого самоврядування майбутні працівники здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття рішень щодо діяльності своїх роботодавців; 3. Трудовий договір був укладений протягом одного року з дня припинення особою діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування; 4. Звільнення працівника проводиться роботодавцем на вимогу осіб, які не є стороною трудового договору [3, с. 100–108].

На сьогодні в юридичній практиці склалася досить неоднозначна ситуація у разі звільнення працівника відповідно до п. 71 ст. 36 Кодексу законів про працю України (КЗпП), а саме на підставах, передбачених Законом України «Про запобігання корупції». Немало запитань також викликає застосування гарантій, передбачених трудовим законодавством України від незаконного звільнення (статей 40, 41 КЗпП) до осіб, яких звільняють відповідно до Закону про запобігання корупції. Звільнення працівників відповідно до п. 71 ст. 36 КЗпП часто трактується як його звільнення із ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Слід також зазначити, що, наприклад, ч. 3 ст. 40 КЗпП (*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. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації) стосується лише підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу(!). Тобто власник або уповноважений ним орган не може звільнити працівника з власної ініціативи під час його тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці.

Про це свідчить також й п. 17 постанови Пленуму ВСУ «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 № 9, в якому вказано, що правила про недопустимість звільнення працівника у період тимчасової непрацездатності, а також у період перебування у відпустці (ч. 3 ст. 40 КЗпП) стосуються як передбачених статтями 40, 41(1) КЗпП, так й інших випадків, коли розірвання трудового договору відповідно до чинного законодавства проводиться з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. До того ж маються на увазі щорічні, а також інші відпустки, що надаються працівникам як із збереженням, так і без збереження заробітку [4, с. 48–50; 5, с. 69–75]. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним

органу не може бути визнано обґрунтованим, якщо у день звільнення працівнику видано лікарняний листок (довідку в установлених законом випадках) про його тимчасову непрацездатність.

Вважаємо що, Закон України «Про запобігання корупції» є спеціальним законом щодо врегулювання спірних правовідносин, пов'язаних із звільненням працівників, які уклали трудові договори (контракти), всупереч вимогам вищезазначеного закону. Звільнення працівника із займаної посади керівником підприємства, установи, організації, в якому працює цей працівник не є звільненням працівника із ініціативи власника або уповноваженого ним органу відповідно до статей 40 та 41 КЗпП. Звільнення працівника проводиться роботодавцем на вимогу осіб, які не є стороною трудового договору. Таке звільнення може вважатися, наприклад, звільненням працівника із займаної посади на вимогу закону. І гарантії, передбачені трудовим законодавством від незаконного звільнення, зокрема передбачені статтями 40, 41 КЗпП, до осіб, яких звільняють відповідно до Закону про запобігання корупції, можуть не застосовуватись.

Необхідно вважати, що у випадку, коли ви вирішили звільнитися і вже знайшли собі нове місце праці, поцікайтесь чи не підпадаєте під дію цієї норм, адже запис у трудовий книжечку про звільнення на підставі пункту 71 частини 1 статті 36 Кодексу законів про працю України однозначно не буде окрасою вашої трудової книги.

Список використаних джерел

1. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 року // Відомості Верховної Ради, 2014, № 49, ст. 2056.
2. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
3. Ярошенко О. М. Укладення трудового договору, всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», як самостійна підстава припинення трудового договору // Вісник Національної академії правових наук України № 1 (84) 2016. – С. 100–108.
4. Авдійчик О.П., Лов'як О.О. Співвідношення гарантійних та компенсаційних виплат у діючому Кодексі законів про працю та проекти Трудового кодексу / О.П. Авдійчик, О.О. Лов'як / Законодавство України: недоліки, проблеми систематизації та перспективи розвитку: матеріали круглого столу (21 квітня 2017 р.) відп. ред. С.В. Губарев, О.О. Лов'як – К., ФОП Кандиба Т.П., 2017. – С. 48–50.
5. Лов'як О.О. Правові основи охорони праці / Реформування законодавства України та розвиток суспільних відносин в Україні: питання взаємодії: Збірник наукових статей з нагоди 40-річного ювілею Губарева Сергія Володимировича / відп. ред.. О.О. Лов'як, І.С. Тімуш. – К: ФОП Кандиба Т.П., 2017. – С. 69–75.