

Потопакіна О. М.,

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Одеського національного університету імені І. І. Мечникова

ЩОДО ПРАВОМІРНОСТІ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ПУНКТОМ 3 СТАТТІ 36 КЗпП УКРАЇНИ З ОСОБАМИ, ЯКІ ПРОХОДЯТЬ ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ В ОСОБЛИВИЙ ПЕРІОД

Анотація. У науковій статті проводиться теоретико-правове дослідження правового регулювання порядку припинення трудового договору за п. 3 ст. 36 КЗпП України з урахуванням матеріалів судової практики та висновків про застосування норм права, які викладені в судових рішеннях. Аналізуються зміни у формулюванні п. 3 ст. 36 КЗпП України, передбачені Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо питань соціального захисту громадян, які проходять військову службу під час особливого періоду» від 14 травня 2015 року. Особливу увагу приділено дослідженню питань забезпечення гарантій, передбачених законом, у разі призову або вступу на військову службу власника-фізичної особи, соціального захисту громадян України, які проходять військову службу під час особливого періоду.

Визначається, що основоположним принципом інституту припинення трудового договору є принцип, відповідно до якого працівник може бути звільнений лише за наявності підстав і дотримання порядку, чітко передбачених чинними законодавством. Доводиться, що існує ціла низка підстав припинення трудового договору, які не передбачені трудовим законодавством, але все ж таки застосовуються на практиці, що певною мірою суперечить основоположним принципам, визначеним Конституцією України, і міжнародним актам, ратифікованим Україною. Відповідно до ч. 6 ст. 43 Конституції України, громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Статтею 24 Європейської соціальної хартії (переглянутої) проголошується право працівників на захист у разі звільнення.

Визначається, що звільнити працівника, який вступив на військову службу, без його згоди неможливо. Для звільнення за цією підставою необхідна заява працівника, у якій він сам зазначить підставу звільнення та зробить помітку «проходження військової служби в особливий період».

Громадяни України, які призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийняті на військову службу за контрактом, у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, мають право на гарантії, передбачені ч. ч. 3 та 4 статті 119 КЗпП України.

Звільнення роботодавцем таких громадян на підставі п. 3 ст. 36 КЗпП України після введення в Україні особливого періоду та Рішення РНБО про заходи національної безпеки без збереження за ними місця роботи, посади й середнього заробітку є протиправним. На практиці нерідко норми чинного законодавства роботодавцями не дотримуються, що призводить до порушення прав і законних інтересів працівників. Правильне застосування судами норм про порядок припинення трудового договору за п. 3 ст. 36 КЗпП України дасть змогу поновити пору-

шені права з дотриманням гарантій, передбачених законом, сформулювати чітку позицію судової практики щодо вирішення цих категорій справ, уникнути правових колізій із цього питання.

Ключові слова: трудовий договір, підстави припинення трудового договору, військовий обов'язок, військова служба, альтернативна (невійськова) служба.

Постановка проблеми. Конституція України гарантує право кожного на працю, яку особа може вільно обирати й на яку вона вільно дає згоду, гарантує рівні можливості у виборі роду трудової діяльності та захист від незаконного звільнення.

Трудовий договір, який укладається між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, є засобом реалізації права на працю, що гарантовано Конституцією України. За трудовим договором працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [1, с. 14].

Трудова діяльність є найважливішим елементом життя людини та громадянина, робоче місце є для більшості громадян засобом забезпечення життя, фінансового благополуччя, соціалізації, культурного розвитку й виховання. Тому вихід на пенсію, перехід на нове місце, звільнення регулюються нормами закону з метою захисту інтересів як працівника, так і роботодавця. Беручи до уваги, що зазвичай працівник уважається стороною слабкою залежною від роботодавця, норми закону встановлюють вичерпний перелік підстав, за якими можливе припинення трудового договору. Однак потрібно враховувати, що як працівник, так і роботодавець можуть бути сумлінними й недобросовісними, і закон повинен захищати інтереси обох сторін договору.

Проблеми припинення трудового договору розглядали такі вчені, як М.Д. Бойко, В.С. Венедиктов, М.М. Грекова, В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, П.Д. Пилипенко, Б.А. Римар, Г.І. Чанишева, О.О. Чумак, В.Р. Шишлюк, О.М. Ярошенко, О.А. Яковлев та ін.

Незважаючи на значну кількість наукових праць, у яких аналізуються проблеми припинення трудового договору, останні залишаються недостатньою мірою дослідженими в науковій літературі. Завдання розроблення цілісної, науково виваженої системи підстав припинення трудових правовідносин, у якій було б ураховано природу цих правовідносин і їх взаємозв'язок

з іншими правовими відносинами, а також узято до уваги специфіку праці окремих категорій працівників, натеper є досить актуальним.

Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП України) регламентовано загальні підстави припинення трудового договору. Відповідно до п. 3 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, передбачається припинення трудового договору з підстави призову або вступу працівника або власника-фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу [2].

Станом натеper Верховним Судом України в складі Касаційного цивільного суду розглянуто 25 касаційних скарг щодо застосування роботодавцями п. 3 ст. 36 КЗпП України, очевидно, що в судах першої та апеляційної інстанцій таких справ значно більше. Так, у 19 випадках Верховний Суд України підтвердив право військовослужбовців на збереження місця роботи, посади та середнього заробітку впродовж одного року, а в 4 випадках справи повернуто на новий розгляд. Також одну касаційну скаргу залишено без задоволення на підставі порушення військовослужбовцем строків звернення із заявою до суду.

Мета статті. На сьогоднішній момент, урахувавши той факт, що за цією категорією справ допускається різне тлумачення норм закону роботодавцем і судами перших інстанцій, застосування різних підстав і типових помилок правозастосування тієї чи іншої норми, існує необхідність у дослідженні цього питання із зазначенням правильного застосування законодавства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Підстава припинення трудового договору, передбачена п. 3 ч. 1 статті 36 КЗпП України, може застосовуватися як до самого працівника, так і власників-фізичних осіб-підприємців, які здійснюють комерційну діяльність як самозайняті особи й укладають трудові договори з працівниками.

Указана підстава звільнення довгий час уважалася однією з найменш «проблемних» для сторін трудового договору й «оптимальних» для роботодавця. Однак новітня правозастосовна практика показує, що й ця підстава припинення трудового договору може викликати певні труднощі та несприятливі наслідки для сторін трудових правовідносин. Урахувавши зазначене, а також у зв'язку з відсутністю єдиної правової позиції серед науковців стосовно питань припинення трудового договору за вказаною підставою, сьогодні це питання є досить актуальним. Низка складних питань у застосуванні правильної норми права також має місце в практичній діяльності. Ці питання виникли після викладення в новій редакції п. 3 частини 1 ст. 36 КЗпП України Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо питань соціального захисту громадян, які проходять військову службу під час особливого періоду» від 14 травня 2015 року № 433-VIII [2, ст. 273].

З 2016 року через загальновідомі події на сході України роботодавці часто стикаються з питанням: як бути з працівником, який уклав контракт про проходження військової служби в Збройних Силах України? Більшість роботодавців натеper не знають, як діяти в таких ситуаціях, через це нерідко порушуючи вимоги чинного законодавства про працю.

Восні дії на сході України стали причиною проведення серед цивільного населення мобілізації на військову службу на особливий період. У зв'язку з цим для мобілізованих працівників законодавцем передбачено низку соціальних гарантій, яких повинні дотримуватися всі роботодавці.

Урахувавши динаміку змін, до 2016 року фактично відсутній досвід застосування п. 3 ч. 1 ст. 36 КЗпП України. Верховний Суд у правових позиціях розширює та на прикладі окремих справ дає тлумачення й алгоритм застосування вищезазначених положень судами нижчих інстанцій. Насамперед це зумовлено значущістю трудового договору, оскільки укладення та припинення трудового договору є не лише підставою виникнення специфічних за своєю сутністю трудових правовідносин, а і єдиним індивідуально-договірним джерелом їх регулювання. Питання припинення трудового договору з кожним конкретним працівником є дуже серйозним, оскільки призводить до припинення трудових правовідносин, трудової діяльності, відповідно, неможливості в подальшому отримувати заробітну плату тощо.

Окремо необхідно наголосити на тому, що наведені нижче приклади є яскравою ілюстрацією того, що вивчення змісту норми права у відриві від аналізу судової практики та висновків про застосування норм права, які викладені в судових рішеннях, не може бути дієвим способом для розуміння самої сутності норми права.

Однією з головних підстав для припинення трудового договору з вищезазначеної умови є повістка військового комісаріату про призов або вступ на військову службу, мобілізаційне розпорядження.

Розглядаючи це питання, треба зазначити, що початком проходження військової служби вважається день відправлення у військову частину з районного (міського) військового комісаріату – для громадян, призваних на строкову військову службу, громадян, призваних на військову службу під час мобілізації, на особливий період, або день зарахування до списків особового складу військової частини (військового навчального закладу, установи тощо) – для громадян, прийнятих за контрактом, у тому числі військовозобов'язаних, які проходять збори, і резервістів під час мобілізації.

Закінченням проходження військової служби вважається день вилучення військовослужбовця зі списків особового складу військової частини (військового навчального закладу, установи тощо) в порядку, установленому положеннями про проходження військової служби громадянами України. Відповідно до ст. 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», призов військовозобов'язаних і резервістів на військову службу у зв'язку з мобілізацією та звільнення з військової служби у зв'язку з демобілізацією проводяться в порядку, визначеному Законом України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» [4].

У разі призову або мобілізації на військову службу власника-фізичної особи звільнення працівників, із якими він уклав трудовий договір, допускається без згоди працівників і завчасного попередження, однак на власника покладається низка вимог щодо звільнення згідно з КЗпП України, які він повинен виконати. У статті 47 КЗпП України зазначається, що «власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу». Однак абзац 3 ст. 47 КЗпП України встановлює особливі умови для мобілізованих роботодавців-фізичних осіб – «у разі мобілізації власника – фізичної особи свої обов'язки, визначені цією статтею, він повинен виконати протягом місяця після своєї демобілізації без застосування санкцій та штрафів».

Фізична особа-підприємець, котрого мобілізовано на військову й котрий виконує в польових умовах військовій обов'язки з несення служби, для уповноваження когось на виконання своїх обов'язків може клопотати перед керівництвом військового підрозділу, щоб узяти відпустку й вирішити це питання шляхом оформлення відповідних документів на вповноважену особу й доручення їй указаних обов'язків щодо розрахунків за виплатами працівникам.

Важливо також зазначити, що за громадянами України, які проходять військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше як один рік зберігаються місце роботи (посада), середній заробіток на підприємстві, в установі, організації незалежно від підпорядкування та форм власності. Тобто, поки працівник не буде демобілізований, роботодавець зберігає за ним місце роботи й посаду.

Норма про збереження соціальної гарантії мобілізованим працівникам на весь термін служби, унесена Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо питань соціального захисту громадян України, які проходять військову службу під час особливого періоду» до ст. 119 КЗпП України, запроваджена з 11.06.2015. Раніше ці гарантії роботодавець мав забезпечувати на строк не більше ніж один рік.

Натепер, здавалося б, положення трудового законодавства не передбачають двозначності, проте судова практика, як дзеркало застосування права, свідчить про інше.

Відповідно до Указу Президента України від 17.03.2014 № 303/2014, затвердженого Законом України «Про затвердження Указу Президента України «Про часткову мобілізацію» від 17.03.2014 № 1126-VII, оголошено проведення часткової мобілізації [5]. Згідно з Рішенням Ради національної безпеки і оборони України «Про невідкладні заходи щодо подолання терористичної загрози і збереження територіальної цілісності України» від 13.04.2014, уведеного в дію Указом Президента України від 14.04.2014 № 405/2014, у Донецькій і Луганській областях проводиться антитерористична операція. Особливий період продовжує діяти й зараз, триватиме, доки Президент України не прийме рішення про переведення державних інституцій на функціонування в умовах мирного часу [6].

Із цього часу застосування п. 3 ст. 36 КЗпП України обмежене, якщо не сказати, тимчасово призупинене, а на осіб, яких призвали (строкова служба), які мобілізовані чи уклали військовий контракт (проходження військової служби на умовах контракту), поширюються положення ч. ч. 3 та 4 ст. 119 цього Кодексу, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада. Проаналізувавши зазначену норму, можна дійти висновку, що за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення, зберігаються місце роботи, посада й середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі, незалежно від підпорядкування та форми власності, й у фізичних осіб-підприємців, у яких вони працювали на час призову.

Як визначено Верховним Судом України в Постанові від 25.04.2018 № 205/1993/17-ц, «особливий період діє в Україні від 17 березня 2014 року, після оприлюднення Указу Президента України «Про часткову мобілізацію» від 17 березня 2014 року № 303/2014. Президент України відповідного рішення про переведення державних інституцій на функціонування в умовах мирного часу не приймав» [7].

Відповідно до висновку Верховного Суду України, викладеного в Постанові від 14.02.2018 № 727/2187/16-ц, «за загальними вимогами вказаних вище норм матеріального права гарантії, передбачені частиною третьою статті 119 КЗпП України та частиною другою статті 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» (в редакції, чинній на момент виникнення спірних правовідносин), поширюються на громадян України, які призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, або прийняті на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану» [8].

У Постанові Верховного Суду України № 211/1546/16-ц зазначено, що «доводи заявника про те, що позивачем особисто написано заяву про звільнення з посади у зв'язку із призовом до Збройних Сил України, не заслуговують на увагу, оскільки звільнення на підставі пункту 3 частини першої статті 36 КЗпП України не можна розглядати як звільнення за ініціативою працівника. Навіть якщо працівник сам просив роботодавця звільнити його у зв'язку із вступом на військову службу і написав відповідну заяву, це не матиме ніякого значення, оскільки у судах така заява не враховуватиметься [9]. Трудовим законодавством таку підставу припинення трудових відносин віднесено до переліку окремих правових підстав припинення трудового договору, а, отже, наявність заяви працівника у такій ситуації не має правового значення, не свідчить про правомірність здійсненого звільнення».

Вищезазначеним працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [10]. Згідно з ч. 2 ст. 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», громадяни України, призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийняті на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану, користуються гарантіями, передбаченими ч. ч. 4 та 4 ст. 119 Кодексу законів про працю України [11].

Отже, можна зазначити, що, відповідно до ч. 3 ст. 119 КЗпП України, за всіма мобілізованими працівниками, як призваними на військову службу на особливий період, так і прийнятими за контрактом, на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації зберігаються місце роботи, посада, їм компенсується з бюджету середній заробіток на підприємстві, де вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності.

Працівник зобов'язаний одержувати такі ж гарантії на строк укладеного контракту, якщо він призваний під час мобілізації та підлягає звільненню з військової служби у зв'язку з демобілізацією, але продовжує служити за контрактом.

У вищезазначених випадках підприємство має також виплачувати мобілізованим працівникам компенсацію середнього заробітку за час перебування на військовій службі.

Аналогічні гарантії зберігаються й працівникам, які під час проходження військової служби:

- отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні в медичних закладах – до дня, наступного за днем узяття на військовий облік у військових комісаріатах після звільнення з військової служби в разі закінчення лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування;

- потрапили в полон – до дня повернення з полону;

- визнані безвісно відсутніми – до дня появи після визнання безвісно відсутніми або дня оголошення судом їх померлими.

Також треба звернути увагу на те, що час перебування на військовій службі зараховується до страхового стажу, стажу роботи, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу держслужби мобілізованих працівників відповідно до абз. 2 ч. 1 ст. 8 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [12].

Для військовослужбовців передбачено особливий порядок обліку стажу: час проходження військової служби в особливий період зараховується до вислуги років, стажу роботи, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу держслужби на пільгових умовах у порядку, який визначає Кабінет Міністрів України.

На практиці зустрічаються ситуації, коли особа самостійно написала заяву про звільнення, в окремих випадках наголошувалося на обов'язковості такої заяви, що розцінюється роботодавцем як можливість непоширення на такого працівника ч. ч. 3–4 ст. 119 КЗпП України. Як убачається з постанов Верховного Суду від 20.01.2018 № 686/20215/15-ц [13], 07.02.2018 № 279/2860/16-ц [14], 14.02.2018 № 131/1449/16-ц [15], 20.06.2018 в справі № 592/2567/17 [16], саме ці доводи були визначальними для роботодавців під час звільнення працівників за п. 3 ст. 36 КЗпП України. Проте судом була дана правова оцінка таких аргументів і визнано, що вони до уваги братися не можуть. Така позиція є правильною, оскільки факт написання чи ненаписання заяви про звільнення не має значення. Має значення правовий статус працівника (призовник строкової служби, мобілізований чи контрактник) на момент видання наказу про звільнення. Якщо працівник отримав повідомлення про призов, то з моменту вручення такої посвідки на нього поширюються гарантії, визначені ч. ч. 3–4 ст. 119 КЗпП України, адже це відповідає доктрині трудового права, що факт повідомлення може мати юридичні наслідки.

Найбільшого поширення набувають випадки, коли особи, яких призвано на військову службу, про що був поінформований роботодавець, звільняються за іншими підставами. Так, у Постанові Верховного Суду від 25.04.2018 у справі № 163/1714/16-ц ідеться про те, що особа отримала повістку 22.04.2015 про призов на військову службу за мобілізацією, а 28.04.2015 її звільнено з роботи на підставі п. 7 ст. 40 КЗпП України у зв'язку з появою на роботі в нетверезому стані. Отже, Верховний Суд захистив працівників від звільнення не тільки за п. 3 ст. 36 КЗпП України, а й за іншими підставами, зокрема тими, які мають дисциплінарний характер. Правові

наслідки такого кроку важко прогнозовані, оскільки за захистом права призваних на військову службу працівників можуть мати й прояви зловживання цією гарантією з боку працівників, і незахищеними стають саме роботодавці [17].

Прикладом недобросовісних дій роботодавців є справа № 235/473/16-ц, у якій Верховний Суд ухвалив Постанову від 20.02.2018, де роботодавець дізнався про призов працівника на строкову військову службу 06.04.2015, а наказом від 31.03.2015 звільнив працівника за п. 3 ст. 36 КЗпП України з 01.04.2015, умовно кажучи «заднім числом». Судом поновлено особу на посаді та розпочато нарахування середньомісячної заробітної плати з 08.04.2015 упродовж одного року (моменту фактичного початку служби, а не з отримання посвідки про призов) [18].

Досі перебуває на розгляді справа, яка Верховним Судом України повернута на новий розгляд в апеляційний суд, що стосується звільнення саме за іншими підставами за наявності гарантії, що передбачені ч. ч. 3–4 ст. 119 КЗпП України. Ідеться про справу, що стосується ситуації, коли особа, яка уклала військовий контракт, звільнена за п. 3 ст. 36 КЗпП України, але поновлення її на роботі не видається можливим, оскільки територіальний орган Управління державної пенітенціарної служби України в Харківській області через місяць був ліквідований, а отже, така особа, як зазначив суд першої інстанції, повинна бути визнана звільненою за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України.

Цікавою як з позиції практики, так і теорії трудового права є справа, коли особу звільнено на підставі закінчення строкового трудового договору (п. 2 ст. 36 КЗпП України). Проте, як убачається з Постанови Верховного Суду від 25.07.2018 у справі № 761/33202/16-ц, наказом Національної академії оборони України, правонаступником якої є НУО України ім. І. Черняхівського, від 18.11.2008 № 240 позивача прийнято на посаду викладача кафедри підготовки офіцерів запасу на умовах строкового трудового договору.

Схожі обставини знаходимо в Постанові Верховного Суду від 28.03.2018 у справі № 761/8873/16-ц. Так, позивача, відповідно до наказу від 09.02.2015 № 75К, прийнято на роботу з 9 лютого 2015 року по 9 лютого 2016 року на посаду молодшого фахівця в підрозділ електротехнічної групи дільниць сервісного обслуговування та енергозабезпечення в ПАТ «Київмедпрепарат». Як зазначається в Постанові Верховного Суду по цій справі, апеляційним судом не встановлено всіх фактичних обставин, від яких залежить правильне вирішення справи, і допущено порушення норм матеріального та процесуального права, що призвело до неправильного вирішення справи, а тому ухвала апеляційного суду підлягає скасуванню з передачею справи на новий розгляд до суду апеляційної інстанції.

Отже, Верховний Суд сформулював правову позицію, що гарантії, визначені ч. ч. 3–4 ст. 119 КЗпП України, є безумовними й зберігаються за працівником упродовж одного року навіть за умови, якщо строк трудового договору може закінчитися раніше. Натомість право на поновлення на посаді, яку особа займала за строковим трудовим договором, не зберігається. Тобто жодне призупинення трудових правовідносин на час перебування на службі не відбувається, а відносини тривають і пролонгуються до закінчення фактичної військової служби (демобілізації чи закінчення військового контракту) [19].

Висновки. Отже, основоположним принципом інституту припинення трудового договору є принцип, відповідно до якого працівник може бути звільнений лише за наявності підстав і дотримання порядку, чітко передбачених чинними законодавством.

Існує ціла низка підстав припинення трудового договору, які не передбачені трудовим законодавством, але все ж таки застосовуються на практиці, що певної мірою суперечить основоположним принципам, визначеним Конституцією України, і міжнародним актам, ратифікованим Україною. Відповідно до ч. 6 ст. 43 Конституції України, громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Статтею 24 Європейської соціальної хартії (переглянутої) проголошується право працівників на захист у разі звільнення.

Проаналізувавши все вищевикладене, можна дійти висновку, що звільнити працівника, який вступив на військову службу, без його згоди неможливо. Для звільнення за цією підставою необхідна заява працівника, у якій він сам зазначить підставу звільнення та зробить помітку «проходження військової служби в особливий період».

Громадяни України, які призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийняті на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, мають право на гарантії, передбачені ч. ч. 3–4 ст. 119 КЗпП України.

Відповідно до вимог ст. 265 КЗпП України, недотримання встановлених законом гарантій і пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», тягне за собою накладення штрафу на юридичних осіб і фізичних осіб-підприємців у 10-кратному розмірі мінімальної заробітної плати, установлені законом на момент виявлення порушень за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.

Звільнення роботодавцем таких громадян на підставі п. 3 ст. 36 КЗпП України після введення в Україні особливого періоду та Рішення РНБО про заходи національної безпеки без збереження за ними місця роботи, посади й середнього заробітку є протиправним. На практиці нерідко норми чинного законодавства роботодавцями не дотримуються, що призводить до порушення прав і законних інтересів працівників. Правильне застосування судами норм про порядок припинення трудового договору за п. 3 ст. 36 КЗпП України дасть змогу поновити порушені права з дотриманням гарантій, передбачених законом, сформулювати чітку позицію судової практики щодо вирішення цих категорій справ, уникнути правових колізій із цього питання.

Література:

1. Грекова М.М. Угода сторін як підстава припинення трудового договору: проблеми правового регулювання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2012. Вип. 19. Том 3. С. 14–17.
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII (зі змін. та доп.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 08.12.2019).
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо питань соціального захисту громадян, які проходять військову

- службу під час особливого періоду : Закон України від 14 травня 2015 року № 433-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 30. Ст. 273.
4. Про військовий обов'язок і військову службу : Закон України від 25.03.1992 № 2232-XII (зі змін. та доп.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12> (дата звернення: 07.12.2019).
 5. Про затвердження Указу Президента України «Про часткову мобілізацію» : Закон України від 17.03.2014 № 1126-VII (зі змін. та доп.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1126-18> (дата звернення: 08.12.2019).
 6. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 13 квітня 2014 року «Про невідкладні заходи щодо подолання терористичної загрози і збереження територіальної цілісності України» : Указ Президента України від 14.04.2014 № 405/2014 (зі змін. та доп.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/405/2014> (дата звернення: 08.12.2019).
 7. Постанова Верховного Суду України від 25.04.2018 у справі № 205/1993/17-ц. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/73727417> (дата звернення: 08.12.2019).
 8. Постанова Верховного Суду України від 14.02.2018 у справі № 727/2187/16-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/72459683> (дата звернення: 07.12.2019).
 9. Постанова Верховного Суду України від 21.02.2018 у справі № 211/1546/16-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/72489680> (дата звернення: 07.12.2019).
 10. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей : Закон України від 20.12.1991 № 2011-XII (зі змін. та доп.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12> (дата звернення: 07.12.2019).
 11. Про військовий обов'язок і військову службу : Закон України від 25.03.1992 № 2232-XII (зі змін. та доп.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12> (дата звернення: 07.12.2019).
 12. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей : Закон України від 20.12.1991 № 2011-XII (зі змін. та доп.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12> (дата звернення: 07.12.2019).
 13. Постанова Верховного Суду від 20.01.2018 у справі № 686/20215/15-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/71693674> (дата звернення: 07.12.2019).
 14. Постанова Верховного Суду від 07.02.2018 у справі № 279/2860/16-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/64057312> (дата звернення: 07.12.2019).
 15. Постанова Верховного Суду від 14.02.2018 у справі № 131/1449/16-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/72459653> (дата звернення: 07.12.2019).
 16. Постанова Верховного Суду від 20.06.2018 у справі № 592/2567/17. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/74895390> (дата звернення: 07.12.2019).
 17. Постанова Верховного Суду від 25.04.2018 у справі № 163/1714/16-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/73657751> (дата звернення: 07.12.2019).
 18. Постанова Верховного Суду від 20.02.2018 у справі № 235/473/16-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/72489348> (дата звернення: 07.12.2019).
 19. Постанова Верховного Суду від 28.03.2018 у справі № 761/8873/16-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/73219675> (дата звернення: 07.12.2019).

Potopakhina O. On the lawfulness of termination of an employment contract under article 36, paragraph 3, of the Labor Code of Ukraine with persons who have military service in a special period

Summary. In a scientific article, a theoretical and legal study of the legal regulation of the procedure for termination of an employment contract under item 3 of Article 36

of the Labor Code of Ukraine is carried out, taking into account the materials of court practice and conclusions on the application of the rules of law, which are set out in court decisions. Changes in the wording of paragraph 3 of Art. 36 of the Labor Code of Ukraine, envisaged by the Law of Ukraine “On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on the Issues of Social Protection of Citizens Passing Military Service during the Special Period” of May 14, 2015. Particular attention was paid to the study of the guarantees provided by law in the case of conscription or entry into the military service of the owner-individual, social protection of the citizens of Ukraine who pass military service during a special period.

The scientific article states that the basic principle of the institute of termination of employment contract is the principle according to which an employee can be dismissed only if there are grounds and observance of the order, clearly stipulated by the current legislation. It is proved that there are a number of reasons for termination of the employment contract, which are not stipulated by the labor legislation, but are still applied in practice, which to some extent contradicts the fundamental principles defined by the Constitution of Ukraine and international acts ratified by Ukraine. According to Part 6 of Art. 43 of the Constitution of Ukraine, citizens are guaranteed protection against unlawful release. Article 24 of the European Social Charter (Revised) proclaims the right of workers to protection in the event of dismissal.

It is determined that it is impossible to release an employee who has entered military service without his

consent. The dismissal on this basis requires the statement of the employee, in which he will state the reason for the dismissal and make a note “the passage of military service in a special period”.

Citizens of Ukraine who are drafted for conscription, conscription, conscription, or conscripted in the event of a crisis threatening national security are entitled to the guarantees provided for in Part 3 and 4 of Article 119 of the Labor Code of Ukraine.

The dismissal of such citizens by the employer on the basis of item 3 of Art. 36 of the Labor Code of Ukraine after the introduction of a special period in Ukraine and the NSDC Decision on national security measures without preserving their place of employment, position and average earnings is illegal. In practice, quite often the rules of the current legislation are not respected by the employers, which leads to violation of the rights and legitimate interests of employees. The correct application by the courts of the rules on the procedure for termination of employment contract under item 3 of Art. 36 of the Labor Code of Ukraine will allow to renew the violated rights with observance of the guarantees provided by the law, to form a clear position of the case law on the resolution of these categories of cases, to avoid legal conflicts on this issue.

Key words: employment contract, grounds for termination of employment contract, military service, military service, alternative (non-military) service.