

# Трудове законодавство

## Консультація фахівців

*– Якщо внутрішньо переміщена особа, яка у 2015 році у зв'язку з бойовими діями на Сході України переїхала на Рівненщину, не звільнена офіційно з місця попередньої роботи та не має відповідного запису у трудовій книжці, – які повинні бути подальші дії для внесення запису про звільнення у трудову книжку?*

У зв'язку зі складною ситуацією на півдні та сході України багато громадян були змушені переїхати з цих регіонів і дуже часто в терміновому порядку.

Так, згідно з ч. 1 ст. 1 Закону України від 20.10.2014 р. № 1706-VII «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» (надалі – Закон № 1706) внутрішньо переміщена особа – громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру.

Нагадаємо, що при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати трудову книжку (ст. 24 Кодексу законів про працю України).

Бувають випадки, коли для збереження особистої безпеки працівники та роботодавці роз'їжджались в різні регіони України або взагалі покидали країну і втрачали зв'язок один з одним, що унеможлиблює оформлення належним чином звільнення працівника і внесення відповідного запису у трудову книжку.

Мінсоцполітики України листом від 02.03.2016 р. № 60/06/186-16 надало наступне роз'яснення:

З метою реалізації права громадян України на працю працівники укладають трудові договори про роботу на підприємстві, в

установі, організації або з фізичною особою. Передумовою для укладання нового трудового договору є розірвання трудового договору, який був укладений раніше, або укладення трудового договору на роботу за сумісництвом відповідно до постанови Кабінету Міністрів України “Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій” від 03.04.93 р. № 245, Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженого наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.93 р. № 43.

Відповідно до статей 38, 39 Кодексу законів про працю України працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, та строковий трудовий договір, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні.

Якщо заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу, зокрема переїзд на нове місце проживання, власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

У разі неможливості з певних причин здійснити припинення трудових відносин відповідно до порядку, встановленого нормами чинного законодавства, зазначені відносини припиняються в судовому порядку.

Оскільки новий роботодавець не може оформити трудові відносини з громадянином, у якого в трудовій книжці відсутній запис про припинення трудового договору, тому для можливого працевлаштування громадянин повинен надати роботодавцю певний документ (можливо, рішення суду).

Слід відмітити, що ч. 4 ст. 7 Закону № 1706 встановлена спрощена процедура припинення трудового договору, для випадку, коли така особа не звільнилася з роботи. Так, в разі неможливості продовження роботи за попереднім місцем проживання для набуття статусу безробітного та отримання допомоги по безробіттю та соціальних послуг за загальнообов’язковим державним соціальним страхуванням на

випадок безробіття може припинити трудові відносини, надавши нотаріально посвідчену письмову заяву про припинення працівником трудових відносин з підтвердженням того, що ця заява таким громадянином надіслана роботодавцю рекомендованим листом (з описом вкладеної до нього такої заяви). У разі припинення приймання поштових відправлень на/з території адміністративно-територіальної одиниці, з якої здійснюється внутрішнє переміщення у зв'язку з обставинами, визначеними у статті 1 цього Закону, така заява подається до центру зайнятості за місцем проживання внутрішньо переміщеної особи. Відносно подальшого працевлаштування працівника з незакритою трудовою книжкою в Законі № 1706 нічого не сказано.

Щодо питання, як повинна проходити процедура припинення трудових відносин в судовому порядку та які документи повинен подати громадянин новому роботодавцю, повідомляємо наступне: Якщо мова не йде про отримання статусу безробітного, то єдиним ефективним способом припинення трудових відносин з роботодавцем, що знаходиться в зоні АТО, є припинення таких відносин в судовому порядку.

В цьому випадку внутрішньо переміщена особа має звернутися до суду (за новим місцем проживання) з позовною заявою про припинення трудового договору.

Правовою підставою для такого звернення є положення ст. 38 КЗпП, що передбачає право працівника на розірвання трудового договору за власною ініціативою.

Зазвичай судові інстанції по даних справах приймають позитивні рішення.

Водночас, діюча Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників, затверджена наказом Мінпраці, Мінюсту і Мінсоцзахисту України від 29.07.93 р. № 58, не дає відповіді на питання про подальше занесення в трудову книжку працівника запису про звільнення.

Однак, враховуючи обов'язковість виконання судових рішень на території України, можна зробити висновок: незалежно від наявності або відсутності такого запису в трудовій книжці, трудові відносини між працівником і роботодавцем вважаються припиненими у випадку прийняття та набрання чинності

відповідного судового рішення. І даний факт повинен бути врахований третіми особами, в тому числі й роботодавцями. Виходячи з вищевикладеного, роботодавець може оформити з таким працівником трудовий договір і внести в його трудову книжку запис про прийняття на роботу на підставі копії відповідного рішення суду про припинення трудових відносин з попереднім роботодавцем.