саму пільгу, профільних нормативно-правових актів, які регламентують механізм її реалізації. Однак державна політика у сфері забезпечення прав, свобод і законних інтересів ветеранів війни та учасників бойових дій загалом і державна політика щодо надання цим особам пільг не є досконалою та потребує подальшого поліпшення. Першочерговим напрямом удосконалення має стати перегляд наявних і запровадження нових правових механізмів реалізації регламентованих законодавством пільг.

Список використаних джерел:

1. Кравченко М. Основні проблеми соціального захисту учасників АТО. *Аспекти публічного управління*. 2015. № 11–12. С. 36–43.
2. Панченко Г. Соціально-правовий захист учасників бойових дій в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2018. 17 с.
3. Актуальні проблеми соціально-правового статусу осіб, постраждалих під час проведення АТО : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., 19 квітня 2017 р. / за заг. ред. Семигіної Т. Київ : Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2017. 96 с.
4. Воропай Л. Соціальний захист учасників АТО як складова державної соціальної політики. URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/conf/2016-5/doc/4/27.pdf>.
5. Деякі питання виплати у 2019 році разової грошової допомоги, передбаченої законами України «Про статус ветеранів війни, гарантії їхнього соціального захисту» і «Про жертви нацистських переслідувань» : Постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 2019 р. № 237.
6. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII : Затверджений Законом № 322-VIII від 10 грудня 1971 р. *БВР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
7. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників : Наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 р. № 58.
8. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 р. № 8073-X. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1984. Додаток до № 51. Ст. 1122.
9. Кримінальний кодекс України від 5 квітня 2001 р. № 2341-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25–26. Ст. 131.
10. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці : Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96.

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.4-1.32>

КИРИЗЛІСВ О.Ф.

ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ ПРАВОВІДНОСИН ІЗ ПРАЦІВНИКАМИ ФІНАНСОВИХ УСТАНОВ

Наголошено, що у трудовому праві за загальним правилом припинення трудового договору тягне за собою і припинення трудових правовідносин працівника з роботодавцем. З'ясовано, що припинення трудових правовідносин із працівниками фінансових установ також варто розглядати в розрізі двох умов: наявності правової норми, що означає існування відповідної правової норми, з моменту застосування якої відбувається припинення трудових правовідносин із працівниками фінансових установ; наявності юридичного факту, з яким чинне законодавство пов'язує виникнення правових наслідків у вигляді припинення трудового договору і який є підставою для припинення трудових правовідносин із працівниками фінансових установ. З'ясовано, що специфіка припинення трудових правовідносин із працівниками фінансових установ є такою: для припинення

© КИРИЗЛІСВ О.Ф. – голова (Чабанівська селищна рада)

трудових правовідносин із працівниками фінансових установ необхідна наявність правових норм, які урегульовують даний процес, і при цьому нами встановлено, що такі норми передбачені у чинному законодавстві про працю; припинення трудових правовідносин із працівниками фінансових установ потребує юридичних фактів, закріплених у правових нормах, тож нами встановлено закріплення чіткого переліку таких юридичних фактів у нормах Кодексу законів про працю України; у процесі аналізу нами встановлено, що кожна з передбачених Кодексом законів про працю України підстав припинення трудового договору доцільно розглядати як підставу припинення трудових правовідносин із працівниками фінансових установ. Зроблено висновок, що дослідження виникнення, зміни та припинення правовідносин із працівниками фінансових установ засвідчило, що кожен із зазначених процесів здійснюється внаслідок впливу на суспільні відносини між працівниками фінансових установ та фінансовими установами певних життєвих обставин, які дістали назву в науковій літературі юридичних фактів. Специфіка юридичних фактів, які здійснюють вплив на виникнення, зміну та припинення правовідносин із працівниками фінансових установ, зумовлена тим, що вони знаходять своє закріплення в нормах спеціального законодавства, прийнятого для урегулювання таких питань, а в тих моментах, коли такі юридичні факти є аналогічними для усіх професій, все ж можливо встановити певні специфічні закономірності, характерні саме для фінансових установ.

Ключові слова: *роботодавець, трудові відносини, юридичні факти, трудовий договір, фінансові установи.*

It is emphasized that in the general labor law the termination of the employment contract also entails the termination of the employee's employment relationship with the employer. It has been found that termination of employment with financial institution employees should also be considered in the context of two conditions: the existence of a rule of law, which means that there is an appropriate legal norm from which the termination of employment with employees of financial institutions takes place; the existence of a legal fact with which the law in force binds legal consequences in the form of termination of the employment contract and which is the basis for termination of employment relations with employees of financial institutions. It was found that the specifics of termination of employment with financial institutions employees are as follows: termination of employment relations with employees of financial institutions requires the presence of legal rules governing this process, and we have established that such rules are provided in the current labor legislation; termination of labor relations with employees of financial institutions requires legal facts enshrined in the legal norms, so we have established a clear list of such legal facts in the rules of the Labor Code of Ukraine; in the process of analysis, we have established that it is expedient to consider each of the labor laws of Ukraine stipulated by the Code of Labor termination as the basis for termination of labor relations with employees of financial institutions. It is concluded that the study of the emergence, change and termination of legal relations with employees of financial institutions showed that each of these processes is due to the impact on the public relations between employees of financial institutions and financial institutions of certain life circumstances, which were named in the scientific literature of legal facts. The specifics of the legal facts that influence the emergence, change and termination of legal relations with employees of financial institutions, due to the fact that they are enshrined in the rules of special legislation adopted to regulate such issues, and at times when such legal facts are similar to of all professions, it is still possible to establish certain specific patterns specific to financial institutions.

Key words: *employer, labor relations, legal facts, employment contract, financial institutions.*

Вступ. У юридичній літературі та на практиці виникнення, зміна чи припинення будь-яких правовідносин у першу чергу зумовлюється наявністю певних життєвих фактів, здійснення яких знайшло регламентацію в нормативно-правових актах, з якими законодавець пов'язує можливість здійснення учасниками правовідносин їхніх суб'єктивних прав і юридичних обов'язків

та які дістали назву юридичних фактів. Юридичні факти оточують кожного з нас у повсякденному житті, ними супроводжуються всі правові дії, що вчиняються сторонами будь-яких правовідносин. Відповідно, юридичні факти, безумовно, є значимими і для функціонування фінансових установ, адже вони в тому числі в обов'язковому порядку породжують юридичні наслідки трудової взаємодії із працівниками фінансових установ. Юридичний факт є обов'язковою умовою виникнення, припинення та розвитку правовідносин із працівниками фінансових установ, адже кожен юридичний факт упорядковує соціальні зв'язки між сторонами таких правовідносин, визначає юридичну чинність їхніх прав і обов'язків, а також наслідок їх дотримання. Держава, у свою чергу, закріплюючи їх у гіпотезах норм права, визначає ті життєві умови, обставини і факти, які є значимими для виникнення, розвитку та припинення правовідносин із працівниками фінансових установ, та встановлює правила поведінки суб'єктів правовідносин із такими працівниками. Усе вищезазначене зумовлює важливість дослідження виникнення, розвитку та припинення правовідносин із працівниками фінансових установ як складової частини змісту правового статусу працівників фінансових установ.

Стан дослідження. У юридичній літературі загальнотеоретичні питання виникнення, розвитку та припинення правовідносин традиційно розглядаються великою кількістю дослідників. Проте варто враховувати, що питання виникнення, зміни та припинення правовідносин із працівниками фінансових установ є новим для вітчизняної науки. Серед дослідників, які фрагментарно звертали увагу на питання, близькі до досліджуваного, відзначимо внесок таких, як: В.Б. Авер'янов, М.М. Агарков, О.Ф. Андрійко, А.Б. Альтшуллер, Ю.П. Битяк, І.А. Безклубий, А.А. Вишневський, Л.К. Воронова, Н.В. Воротіна, В.П. Грибанова, О.М. Гладчук, О.Л. Дорош, О.А. Дмитрієва, Н.В. Дроздова, А.М. Екмалян, А.І. Камінка, А.Т. Ковальчук, Н.М. Квіт, В.Ф. Колісниченко, О.М. Колодієва, В.В. Корєєва, С.М. Лепех, В.П. Нагребельний та ін. Проте стан дослідження питання особливостей виникнення, розвитку та припинення правовідносин із працівниками фінансових установ є вкрай низьким, що зумовлює актуальність здійснення такого дослідження.

Результати дослідження. Щодо припинення трудових правовідносин із працівниками фінансових установ, то варто враховувати те, що у трудовому праві за загальним правилом припинення трудового договору тягне за собою і припинення трудових правовідносин працівника з роботодавцем. Отже, юридичним фактом, наслідком якого є припинення трудових правовідносин із працівниками фінансових установ, є припинення трудового договору з такими працівниками. Як свідчить аналіз норм Кодексу законів про працю України [1], а також інших нормативно-правових актів, які урегульовують питання, пов'язані із трудовими правовідносинами працівників фінансових установ, у кожному з них чітко передбачено перелік підстав для припинення трудового договору. Із цього слідує висновок, що припинення трудових правовідносин із працівниками фінансових установ також варто розглядати в розрізі двох умов: наявності правової норми, що означає існування відповідної правової норми, з моменту застосування якої відбувається припинення трудових правовідносин із працівниками фінансових установ; наявності юридичного факту, з яким чинне законодавство пов'язує виникнення правових наслідків у вигляді припинення трудового договору і який є підставою для припинення трудових правовідносин із працівниками фінансових установ.

Так, у статті 36 Кодексу законів про працю України [1] визначено, що підставами припинення трудового договору, а отже, і трудових правовідносин із працівниками приватних фінансових установ є:

1) угода сторін – це означає, що працівник фінансової установи та роботодавець прийшли до взаємної згоди щодо припинення трудового договору, а отже, і припинення трудових правовідносин із працівником фінансової установи;

2) закінчення строку, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення – такий юридичний факт має місце в тому випадку, коли трудовий договір із працівником фінансової установи було оформлено на визначений строк;

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 та посада відповідно – згідно із частиною 1 статті 15 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 № 2232-ХІІ [2] на строкову військову службу призиваються придатні для цього за станом здоров'я громадяни України чоловічої статі, яким до дня відправлення у військові частини виповнилося 18 років, та старші особи, які не

досягли 27-річного віку і не мають права на звільнення або відстрочку від призову на строкову військову службу, і відповідно, призив на строкову військову службу працівника фінансової установи може бути підставою для припинення трудового договору з ним;

4) щодо 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 – Кодексом законів про працю України [1], то передбачено вичерпний перелік випадків, за яких трудові правовідносини із працівниками фінансових установ можуть бути припинені в односторонньому порядку працівником (наприклад, працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні), роботодавцем (зокрема, трудові правовідносини із працівником фінансової установи можуть бути розірвані в односторонньому порядку роботодавцем у разі змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників) чи на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (якщо керівник фінансової установи порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди чи Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045-XIV [3]);

5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду – відповідно, в такому випадку одні трудові правовідносини із працівниками фінансових установ припиняються, а інші виникають;

6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом із підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці – відмова працівника фінансової установи в такому випадку унеможливує продовження трудових правовідносин, тому вони об'єктивно мають бути припинені і, власне, припиняються;

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 – згідно із частиною 1 статті 63 Кримінального кодексу України, покарання у вигляді позбавлення волі полягає в ізоляції засудженого та поміщенні його на певний строк до кримінально-виконавчої установи закритого типу, а отже, в силу відсутності можливості у працівника фінансової установи продовжувати виконання трудових обов'язків трудові правовідносини із ним припиняються;

8) укладення трудового договору (контракту) всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII [4], встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року із дня її припинення – дана підстава не є характерною для працівників переважної більшості фінансових установ, окрім Національного банку України, адже його працівники отримують статус державних службовців, але при цьому варто враховувати те, що однією з вимог до керівників та головних бухгалтерів фінансових установ є бездоганна ділова репутація [5], тож, на нашу думку, порушення даної умови можна прирівняти до укладення трудового договору (контракту) всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII [4];

9) із підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади» від 16.09.2014 № 1682-VII [6], та набрання законної сили рішенням суду про визнання необґрунтованими активів та їх стягнення в дохід держави стосовно особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, в передбачених статтею 290 Цивільного процесуального кодексу України [7] випадках – дані підстави також можуть стосуватись виключно службовців Національного банку України;

11) підстави, передбачені контрактом згідно із частиною 3 статті 21 Кодексу законів про працю України [1]: є особлива форма трудового договору, у якій строк дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін, тобто його особливістю в порівнянні із трудовими договорами є можливість деталізації багатьох моментів у змісті, і питання припинення трудових правовідносин із працівниками фінансових установ є одним із тих, яке може бути деталізоване у змісті контракту;

12) підстави, передбачені іншими законами – наприклад, питання припинення трудових правовідносин із працівниками Національного банку України врегульовується законодавством

про державну службу, і при цьому статтею 83 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [8] передбачено, що державна служба припиняється: 1) в разі втрати права на державну службу або його обмеження; 2) в разі закінчення строку призначення на посаду державної служби; 3) за ініціативою державного службовця або за угодою сторін; 4) за ініціативою суб'єкта призначення; 5) в разі настання обставин, що склалися незалежно від волі сторін; 6) у разі незгоди державного службовця на проходження державної служби у зв'язку зі зміною її істотних умов; 7) у разі досягнення державним службовцем 65-річного віку, якщо інше не передбачено законом; 8) у разі застосування заборони, передбаченої Законом України «Про очищення влади» від 16.09.2014 № 1682-VII [6]; 9) із підстав, передбачених контрактом про проходження державної служби (в разі укладення).

Отже, кожне з перерахованих положень по суті є юридичним фактом, який є основою для припинення трудових правовідносин із працівниками фінансових установ. Підсумовуючи здійснений аналіз, зробимо висновок, що специфіка припинення трудових правовідносин із працівниками фінансових установ є такою:

1) для припинення трудових правовідносин із працівниками фінансових установ необхідна наявність правових норм, які урегульовують даний процес, і при цьому нами встановлено, що такі норми передбачені у чинному законодавстві про працю;

2) припинення трудових правовідносин із працівниками фінансових установ потребує юридичних фактів, закріплених у правових нормах, тож нами встановлено закріплення чіткого переліку таких юридичних фактів у нормах Кодексу законів про працю України [1];

3) у процесі аналізу нами встановлено, що кожну з передбачених Кодексом законів про працю України [1] підстав припинення трудового договору (які по суті є юридичними фактами) доцільно розглядати як підставу припинення трудових правовідносин із працівниками фінансових установ.

Висновки. Таким чином, дослідження виникнення, зміни та припинення правовідносин із працівниками фінансових установ засвідчило, що кожен із зазначених процесів здійснюється внаслідок впливу на суспільні відносини між працівниками фінансових установ та фінансовими установами певних життєвих обставин, які дістали назву юридичних фактів у науковій літературі. Специфіка юридичних фактів, які здійснюють вплив на виникнення, зміну та припинення правовідносин із працівниками фінансових установ, зумовлена тим, що вони знаходять своє закріплення в нормах спеціального законодавства, прийнятого для урегулювання таких питань, а в тих моментах, коли такі юридичні факти є аналогічними для всіх професій, все ж можливо встановити певні специфічні закономірності, характерні саме для фінансових установ.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР* від 17.12.1971. Додаток до № 50.
2. Про військовий обов'язок і військову службу : Закон України від 25.03.1992 № 2232-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 27. Ст. 385.
3. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.
4. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради*. 2014. № 49. Ст. 2056.
5. Про затвердження Професійних вимог до керівників та головних бухгалтерів фінансових установ : Розпорядження Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України від 13.07.2004 № 1590. *Офіційний вісник України*. 2004 р. № 31. С. 231.
6. Про очищення влади : Закон України від 16.09.2014 № 1682-VII. *Відомості Верховної Ради*. 2014. № 44. Ст. 2041.
7. Цивільний процесуальний кодекс України : Закон України від 18.03.2004 № 1618-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 40-41, 42. Ст. 492.
8. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 4. Ст. 43.