

**Т. М. КИРИЧЕНКО**

*Тамара Маркієвна Кириченко, старший викладач  
юридичного факультету Херсонського державно-  
го університету*

**ФОРМУВАННЯ ПОНЯТТЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ:  
ДЕЯКІ ПРАВОВІ АСПЕКТИ ВИЯВУ ВОЛІ ЙОГО СТОРІН**

Пріоритетними завданнями що нині поставлені перед наукою трудового права в Україні з метою побудови європейського простору, соціально-політичних змін, є пошук нових шляхів забезпечення високого рівня національного законодавства. В ієрархії завдань, які українська дійсність ставить перед законотворцями – одне з першочергових місць займає формування понятійного апарату галузі: дослідження сутності, вдосконалення змісту різних термінів у чинному законодавстві України про працю, юридичній літературі та судовій практиці. Опрацювання та близька перспектива прийняття нового Трудового кодексу України зумовлює підвищення інтересу до цієї проблематики. Поглиблюється ця проблема ще й з тим, що у чинному КЗпП України і окремих його положеннях цей процес не мав під собою наукового підґрунтя, внаслідок чого чимало понять, різних юридичних термінів у царині трудових правовідносин не відрізняються достатніми термінологічними розробками, є дуже суперечливими, неузгодженими, які безсистемно дублюють окремі терміни.

Необхідно зазначити, що такий підхід не відповідає сучасним вимогам, доктринальним дослідженням та потребує удосконалення.

Стосовно трудового договору, для характеристики такого поняття, як правове регулювання його «припинення», у чинному трудовому законодавстві використовуються різні терміни, що належать до трудових правовідносин: «припинення», «розірвання», а також «звільнення з роботи» працівника, як сторони трудового договору.

Разом з тим, на наш погляд – ці терміни не завжди є однозначними та тотожними. Як відомо, рушійною силою трудового договору, є дія його сторін, спрямована на виникнення, зміну, припинення своїх прав та обов'язків, які реально функціонують, проявляються в межах трудового правовідношення, що є результатом внутрішньої волі його суб'єктів.

Історичний екскурс цієї правової проблеми є важливим у науковому дослідженні, на його основі можливо зробити висновок, що трудовим правовідносинам завжди була властива обопільна домовленість сторін – працівника і роботодавця. Тобто, трудовий договір визначає зміст договірних правовідносин. При цьому ознайомлення з еволюцією правового регулювання припинення трудового договору допомагає більш чітко усвідомити юридичну природу, сутність такого важливого явища, як трудовий договір. У науковій юридичній літературі зустрічається думка про потребу знайти вияв волі сторін трудового договору не лише в період його виникнення або змінення трудових правовідносин, а й на етапі припинення трудового договору. Крім того, оскільки вияв волі сторін трудового договору є беззаперечним фактом, вважаємо виправданим, що добровільна угода про виникнення змісту трудових правовідносин може стати основною підставою і при їх припиненні.

На нашу думку, одним із юридичних термінів, який потребує пояснення і тлумачення свого поняття, є термін «припинення трудового договору». Водночас проведення аналізу чинного трудового законодавства та практики його застосування з цієї проблематики дало змогу сформулювати дефініцію досліджуваної категорії. У наукових працях учених можна зустріти таке значення «припинення» трудового договору, як «відмова роботодавця або уповноваженого ним органу від надання працівникові роботи, визначеної трудовим договором, у випадках, передбачених трудовим законодавством».

Нині одним з субінститутів в системі національного трудового права (поряд з виникненням та зміною трудових правовідносин) є правове регулювання «припинення трудового договору».

Разом із тим відмінною особливістю зазначеного субінституту є саме те, що він складається загалом з певних структурних елементів – норм, які регулюють розірвання трудового договору (за угодою сторін, з ініціативи працівника, з ініціативи роботодавця). Позитивним, на наш погляд, є саме те, що з вищеперелічених понять зміст терміна «припинення трудового договору» є найширшим, яке охоплює всі можливі випадки закінчення трудового договору (угода сторін, ініціатива працівника, ініціатива роботодавця, ініціатива третіх осіб – що не є стороною трудового договору, а також настання подій, що зумовлюють припинення трудового договору – виконання обумовленої роботи, вибуття зі складу підприємства у зв'язку зі смертю, закінчення строку трудового договору тощо). Основною проблемою є те, що термін «розірвання трудового договору», вживається тільки у випадках, коли виражається ініціатива тієї чи іншої сторони, або воля певного органу, що не є стороною трудового договору, не виражає волю його сторін (виборний орган первинної профспілкової організації, військкомат, тощо). Як бачимо, у цьому випадку трудовий договір припиняється одностороннім волевиявленням (роботодавця, працівника, осіб, які не є стороною трудового договору). У той же час

терміну «звільненню з роботи» у всіх випадках притаманна процедура технічного оформлення саме «припинення трудових правовідносин», тобто це – тотожні терміни.

Отже, категорії пов'язані з терміном «припинення трудових правовідносин», вживаються щодо працівника та означають закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю, а терміни «розірвання» та «звільнення» пов'язуються з процедурою технічного оформлення вже припинених трудових правовідносин і за змістом є синонімами терміну «припинення трудового договору». Проте раніше вживався ще один термін – «вивільнення» працівника, також близький за значенням до терміна «припинення трудового договору»<sup>1</sup>. У правовій літературі по-різному висвітлюються поглиблені дослідження, що встановлюють загальні закономірності законодавчого впорядкування термінологічних розбіжностей неоднозначних за своїм юридичним змістом таких термінів, як: «припинення», «розірвання» та «звільнення».

Як зазначає науковець А. А. Аппаков, термін «припинення» застосовується лише до трудових правовідносин, а стосовно трудового договору слід використовувати термін «розірвання». Що ж стосується терміна «звільнення» працівника, науковець вважає, що це наслідок розірвання трудового договору, який передбачає дії адміністрації з оформлення розірвання трудового договору (видання наказу, оформлення видачі трудової книжки, розрахунку заробітної плати тощо)<sup>2</sup>. Аналіз наукових праць та поглядів інших вчених з цієї проблематики дає змогу сформулювати їх бачення за такою термінологічною позицією. Зокрема, термін «звільнення» в їх працях вважається рівнозначним терміну «припинення трудового договору»<sup>3</sup>. У той же час М. Ю. Тихомиров стверджує, що термін «припинення трудового договору» за будь-якої підстави, передбаченої КЗпП України, або іншими законодавчими актами, вживається після терміна «звільнення» працівника. Оскільки днем звільнення працівника вважається останній день його роботи. У такий спосіб, на думку вченого, «припинення трудового договору відбувається в момент закінчення останнього робочого дня відповідного працівника»<sup>4</sup>. На наш погляд, слід погодитися з Б. А. Шеломовою, Н. А. Діамантовою, Е. А. Головановою та рядом інших авторів, які з цього приводу стверджують, що термін «припинення трудового договору» є найбільш емким, широким – ним охоплюються всі випадки закінчення дії трудового договору<sup>5</sup>. Вважаємо, що правове регулювання «припинення трудового договору», вимагає дотримання певних умов: наявності законної підстави, дотримання встановленого порядку звільнення з цієї підстави, видання юридичного акта про припинення трудових правовідносин<sup>6</sup>. Як бачимо, виникнення трудових правовідносин, так як і правове регулювання «припинення трудового договору», настає в силу конкретних фактичних обставин, передбачених у чинному трудовому законодавстві<sup>7</sup>. У наукових працях таких вчених, як К. П. Гусов та А. М. Куріній, також досліджено виникнення і подальший історичний розвиток поняття «припинення трудового договору». Разом із тим у працях цих науковців зазначається, що всі названі вище терміни визначають «припинення трудових правовідносин». Водночас ці науковці-трудовики у своїх дослідженнях наголошують, що термін «звільнення» застосовується безпосередньо до працівника, тоді як терміни «припинення» та «розірвання» – до трудового договору. Отже, вченими висловлюється думка, що поняття «припинення трудового договору» за своїм змістом значно ширше за поняття «розірвання трудового договору»<sup>8</sup>. Проте аналіз наукових праць К. П. Гусова та А. М. Куріній дає нам змогу сформулювати систему важливих методологічних принципів у науковій літературі, в актах чинного трудового законодавства і в судовій та господарській практиці, де визначення «припинення трудового договору» нерідко замінюється терміном «звільнення з роботи». Отже, поняття «припинення трудового договору» характеризує стан трудового договору між роботодавцем і працівником, а поняття «звільнення з роботи» – стан працівника. З огляду на наступне вважаємо, що термін «припинення трудового договору» не є тотожним поняттю «звільненню з роботи». Тобто, термін «припинення трудового договору» відрізняється від терміна «звільнення з роботи» навіть своїм обсягом, оскільки трудовий договір укладається, змінюється, припиняється – працівник приймається на роботу, переводиться на іншу роботу, звільняється з роботи. А у разі смерті трудовий договір припиняється, але стосовно цієї події, звільнення з роботи – не здійснюється.

Разом із тим класифікація юридичних фактів стосовно поняття «припинення трудового договору» виглядає наступним чином: юридичні факти (події) є підставами припинення трудового договору, а дії – підставами його розірвання. Наразі розірвання трудового договору можливо як з волі сторін, так і незалежно від їх волі. При цьому чинне трудове законодавство не проводить відмінності між такими поняттями, як «розірвання трудового договору» і «звільнення з роботи».

Разом із тим вважаємо важливим вплив на правове регулювання припинення трудового договору, таких юридичних фактів, як вольові дії сторін трудового договору (третьох осіб), та таких подій, як закінчення строку виконання обумовленої роботи, смерть працівника тощо. Однак позитивним, на нашу думку, є той факт, що правомірним правове регулювання «припинення трудового договору», може бути тільки при дотриманні його сторонами таких відповідних умов, як конкретні підстави припинення трудового договору, що чітко визначені в чинному трудовому законодавстві; додержання встановленого порядку звільнення працівника з конкретної підстави; наявність юридичного акта про припинення трудових правовідносин (заява працівника, наказ власника, відповідний акт військомату або суду). Як наглядно вбачається з наукової та навчальної літератури й історичного експерсу щодо цієї конкретної правової проблеми, поняття «припинення трудового договору» застосовується як найбільш загальна категорія, що включає в себе всі випадки, коли трудовий договір припиняє свою дію, незалежно від того, хто був ініціатором припинення трудового договору (і у разі, якщо трудовий договір припиняється з незалежних від його сторін причин). Загалом, у правовій науці ра-

дянських років науковцями також висловлювалася думка про те, що трудовий договір припиняється як у результаті волевиявлення учасників правовідносин, третіх осіб, уповноважених чинним законодавством, так і в силу настання юридичних фактів<sup>9</sup>. У результаті на практиці дуже суттєвим є те, що термін «припинення» трудового договору – це родове поняття, яке містить в собі таке видове поняття, як «розірвання» трудового договору (тут порушується логіка, оскільки в науці і в законодавстві не надається спеціальної назви іншим прикладам припинення трудового договору), тобто термін «припинення» трудового договору, узагальнює всі випадки закінчення його дії.

По суті, термін «припинення» трудового договору одночасно означає і «звільнення» працівника (крім випадку смерті)<sup>10</sup>. Як слушно зазначає І. С. Вольберг, «припинення» трудового договору – це правова категорія, що має як загальне, так і спеціальне поняття. Науковець підкреслює, що термін «припинення» трудового договору є широким за своїм обсягом, охоплює всі випадки закінчення дії трудового договору, в тому числі й «припинення» правовідносин<sup>11</sup>. У теорії трудового права питання правового регулювання припинення трудового договору висвітлюються як в прикладному аспекті, так і в аспекті більш загальних проблем юридичних гарантій трудових прав працівника, стабільності трудових правовідносин та свободи праці.

Історія законодавчого та доктринального відображення цих питань свідчить про певні відмінності в підходах до їх правового регулювання. КЗпП РРФСР 1918 р. обмежував звільнення трудящих як за бажанням працівника, так і з ініціативи підприємства, установи, організації<sup>12</sup>. КЗпП України 1971 р. й наступні його зміни вже розширили підстави, процедури, гарантії, які повинні дотримуватися при припиненні трудових правовідносин<sup>13</sup>. Крім того, на думку А. М. Ставцева та О. С. Хохрякова, «наявність у сторін трудового договору повноважень щодо його припинення визначає зміст норм його припинення та вважається свободою трудового договору, як це передбачає принцип свободи договору»<sup>14</sup>.

Проаналізувавши вищенаведене, слід підкреслити, що всі непереборні сумніви, суперечності, неясності актів законодавства про працю, колективних договорів, угод, індивідуальних трудових договорів тлумачаться на користь працівників.

Отже, про припинення трудового договору його сторони можуть домовитися буквально у будь-який час. З нашої точки зору, свобода трудового договору проявляється не тільки у наявності відповідних підстав виникнення трудового договору, а й у правомочності його сторін самостійно визначати порядок його припинення. Теоретичні розробки цього питання велись у працях науковця-трудолика О. І. Процевського, який називає порядок можливості сторін самостійно, за взаємною згодою, визначати припинення трудового договору – підтвердженням висновку про те, що принцип рівноправності сторін трудового договору є одним із принципів правового регулювання трудових правовідносин<sup>15</sup>.

З аналізу вищевикладеного робимо висновок, що у разі правового регулювання припинення трудових правовідносин взаємне волевиявлення сторін, що виявляється у формі «угоди сторін», застосовується на практиці порівняно рідко, як правило, лише в якості однієї з підстав дострокового розірвання строкового трудового договору. Отже, ряд вчених-трудоликів вважають встановленням основоположності принципу рівноправності сторін саме таке становище, що один (перший) з випадків правового регулювання припинення трудового договору – за взаємною згодою сторін «угода сторін» міститься першою у переліку передбачених ст. 36 КЗпП України загальних підстав припинення трудового договору, у чому спостерігається єдність волі і волевиявлення обох сторін трудового договору, які спрямовані на його припинення. Надалі, у контексті цього бачення, проаналізуємо співвідношення внутрішньої волі сторін трудового договору та їх волевиявлення.

Загалом, на нашу думку, воля є реалізацією вчинення дій сторін трудового договору у відповідній об'єктивній формі, шляхом їх взаємного волевиявлення. Нині воля є об'єктом досліджень не лише юристів, а й психологів (що є цілком зрозумілим). При цьому, на думку вчених-психологів, ознаками волі є усвідомлений особою характер – здатність людини коригувати свої дії, наявність її активності в подоланні труднощів. З наведеного робимо висновок, який є корисним для юридичної науки з теоретичної та практичної точки зору.

Наразі, не применшуючи важливого значення волі, треба конкретизувати, що воля є суб'єктивним проявом ставлення особи до своїх дій, а у нашому випадку – до дій, спрямованих особою на укладення, припинення трудового договору, тобто для досягнення особою відповідної юридичної мети. Оскільки ж трудовий договір є домовленістю двох осіб (роботодавця та працівника), то цілком закономірно, що для взаємного збігу волі роботодавця та працівника потрібна умова адекватного зовнішнього прояву обох сторін у конкретних діях, які виражаються у юридичній формі. Один зі знаних фахівців з цієї проблематики – В. А. Ойгензіх дотримується думки, що «воля має свій прояв у дії, а її сутність виявляється в її регулюючій функції». Відтак, при розгляді конкретних спорів між суб'єктами договірної зобов'язання необхідно керуватися презумпцією адекватності волевиявлення внутрішньої волі сторін, зокрема однозначно необхідно встановлювати вади волі. Проблема співвідношення значимості волі та волевиявлення залишається дискусійною й нині. Аналіз цього співвідношення зводиться у цілому до наступного: закон надає перевагу не волевиявленню, а саме прояву волі сторони. На нашу думку, єдність волі та її волевиявлення повинна бути обов'язково. Варто підкреслити, що в цьому стані є як вразливий, так і позитивний місця волевиявлення – що й забезпечує надійність врегулювання правовідносин між носіями волі. І. Греков, розглядаючи співвідношення волі і волевиявлення, поділяє його на два етапи: прийняття рішення – воля; реалізація рішення – волевиявлення. Надалі науковець зазначає, що саме таке співвідношення є реалізацією права на розірвання трудового договору<sup>16</sup>. За іншим тлумаченням, згідно з філософським словником, визначення терміна «воля» – це свідомо цілеспрямованість людини на виконання тих чи інших дій<sup>17</sup>.

Подібне визначення терміна «воля» – викладено і у юридичній енциклопедії: «соціально обумовлений стан психічного регулювання поведінки суб'єкта, що ґрунтується на його прагненні і здатності до свідомого вибору мети діяльності, шляхів і засобів її досягнення»<sup>18</sup>. Саме про те, що наміри особи повинні проявлятися в її суб'єктивній волі – бути нею усвідомлені, неодноразово нагадував Г. Гегель у своїх дослідженнях згідно намірів та поступків<sup>19</sup>. Але є й другий підхід до цієї проблеми, що характеризується тлумаченням характеристики волі і фактичними обставинами, які склалися між сторонами на момент припинення трудового договору. Як приклад В. І. Прокопенко зазначає, що «підстава припинення трудових правовідносин повинна визначатися фактичними обставинами, що склалися між сторонами, а не залежно від того, чи знають про неї працюючі, чи визначають вони волю при звільненні з роботи»<sup>20</sup>. Зауважимо, що з таким твердженням важко погодитися, оскільки автор тут отожднює волю і волевиявлення суб'єктів трудових правовідносин. Загалом, оцінюючи вищевикладене, слід зазначити, що воля передбачає усвідомлене бажання здійснення певних поступків. Стосовно нашого предмета дослідження (правової природи підстав припинення трудового договору за ініціативою роботодавця), треба підкреслити, що воля проявляється у бажанні не у обох сторін розірвати трудовий договір, а тільки у одній стороні (роботодавця). Але, на нашу думку, вагомим є те, що при відсутності у однієї зі сторін волі на припинення трудового договору за однією із вищеперелічених підстав – договір може бути припинений лише за ініціативою тієї сторони, яка виступає ініціатором (бажає цього). Потрібно зазначити, що вищезазначені елементи правоприміняючих обставин припускають як наявність волі сторін трудових правовідносин, так і відсутність їх ініціативи<sup>21</sup>.

Для більш ґрунтовного аналізу та рельєфного визначення поняття «припинення» трудового договору вважаємо за необхідне в подальшому провести розмежування цього поняття із такими суміжними юридичними явищами, як «відсторонення», «переведення», «призупинення». Для того, щоб у подальшому ці поняття мали містити достатньо конкретні визначення, які варто використовувати в будь-якій ситуації, що може виникнути, оскільки нині значущості набуває забезпечення ефективного функціонування, гармонізації трудового законодавства, необхідність подальшого приведення його термінів, понять у відповідність до міжнародних трудових стандартів на засадах запозичення окремих елементів інституціональної системи європейського трудового права, що є необхідним для ефективного реалізації трудового законодавства та приведення його у відповідність до стандартів країн Європейського Союзу.

<sup>1</sup> *Догадов В. М.* К вопросу о возникновении и прекращении социалистических трудовых правоотношений / В. М. Догадов // Вопросы трудового права. – М. : Изд-во АН СССР, 1948; *Пашерстник А. Е.* Право на труд. Очерки по трудовому праву / А. Е. Пашерстник. – М. : Изд-во АН СССР, 1951; *Пашерстник А. Е.* Рассмотрение трудовых споров / А. Е. Пашерстник. – М. : Госюриздат, 1958.

<sup>2</sup> *Аппаков А. А.* Расторжение трудового договора : учеб. пособ. ; 2-е изд. / А. А. Аппаков. – Владивосток : Изд-во Дальневост. ун-та, 1999. – С. 4.

<sup>3</sup> Трудовое право: учеб. 3-е изд., перераб. и доп. / под ред. О. В. Смирнова. – М. : Проспект, 1999. – С. 219; *Толкунова В. Н.* Трудовое право. Курс лекций / В. Н. Толкунова. – М. : ООО «ТК Велби», 2002. – С. 126–127.

<sup>4</sup> *Тихомирова Л. В.* Трудовой договор: постатейный комментарий к разделу 1 П Трудового кодекса Российской Федерации / Л. В. Тихомирова, М. Ю. Тихомиров ; под ред. М. Ю. Тихомирова. – М. : Издание г-на Тихомирова М. Ю., 2002. – С. 129.

<sup>5</sup> *Голованова Е. А.* Прекращение трудового договора / Е. А. Голованова. – М.; Юрид. лит. 1966. – С. 7–8; *Андреев В. С.* Основания прекращения трудового договора : учеб. пособ. / В. С. Андреев, К. Н. Гусов – М. : РИО ВЮЗИ, 1985. – С. 7–8; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Ю. Н. Коршунов, Т. Ю. Коршунова, М. И. Кучма, Б. А. Шеломов. – М., 2002. – С. 179; Трудовое право : учеб. / под ред. О. В. Смирнова. – М. : ООО «ТК Велби», 2003. – С. 223.

<sup>6</sup> Трудовой договор : учеб. пособ. / А. И. Ставцева, А. А. Субботин, К. А. Груздев. – М. : Изд-во Волог. гос. пед. ин-та, 1991. – С. 22.

<sup>7</sup> *Плиев И. П.* Заключение и расторжение трудового договора (контракта) / И. П. Плиев, С. М. Кесаев. – Владикавказ : Изд-во СОГУ, 1993. – С. 37.

<sup>8</sup> *Гусов К. П.* Основания прекращения трудового договора / К. П. Гусов. – М. : ВЮЗИ, 1985. – С. 7; Трудовое право России / под ред. А. М. Куренного. – М., 2004. – С. 202.

<sup>9</sup> Советское трудовое право : учеб. – 3-е изд., испр. и доп. / Н. Г. Александров. – М. : Госюриздат, 1963. – С. 207; Трудовой договор по советскому праву / *Кубен Абжанов.* – М. : Юрид. лит., 1964. – С. 108; Советское трудовое право : учеб. пособ. / под ред. К. С. Батыгина. – М. : Профиздат, 1975. – С. 171.

<sup>10</sup> Комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М., 2007. – С. 189; *Гусов К. П.* Основания прекращения трудового договора / К. П. Гусов. – М. : ВЮЗИ, 1985. – С. 7. Трудовое право России : учеб. / под ред. А. М. Куренного. – М., 2004. – С. 202.

<sup>11</sup> *Вольберг И. С.* Отстранение от работы по советскому трудовому праву / И. С. Вольберг // Ученые записки: Труды юридического факультета Таджикского университета. – Сталинабад, 1955. – Т. 8. – С. 97–103. – С. 98.

<sup>12</sup> *Гусов К. П.* Основания прекращения трудового договора / К. П. Гусов. – М. : ВЮЗИ, 1985. – С. 7; Трудовое право России / под ред. А. М. Куренного. – М., 2004. – С. 202.

<sup>13</sup> *Лушикова М. В., Лушикова А. М., Тарусица Н. Н.* Единство частных и публичных начал и правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений: Монография. – Ярославль: ЯрГУ, 2001. – 412 с.

<sup>14</sup> *Ставцева А. М.* Трудовой договор / А. М. Ставцева, О. С. Хохрякова. – М. : Юридическая литература, 1983. – С. 111.

<sup>15</sup> *Процевский А. И.* Метод правового регулирования трудовых отношений / А. И. Процевский. – М. : Юридическая литература, 2004. – С. 181.

<sup>16</sup> *Греков И.* Співвідношення волі й волевиявлення при розірванні трудового договору з ініціативи працівника / І. Греков // Право України. – 1996. – № 6. – С. 30–35. – С. 31.

<sup>17</sup> Философский словарь / Под ред. И. Т. Фролова. – М.: Политиздат, 1986. – С. 73.

<sup>18</sup> Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол. Ю. С. Шемшученко та ін. – К. : Українська енциклопедія, 1998. – Т. 1. – С. 516.

<sup>19</sup> Гегель Г. Философия права / пер. с нем. ; ред. и сост. Д. А. Керимов и В. С. Нерсесянц. – М. : Мысль, 1990. – С. 165.

<sup>20</sup> Прокопенко В. Розмежування підстав припинення трудового договору за угодою сторін від звільнення з ініціативи працівника / В. Прокопенко // Право України. – 1997. – № 3. – С. 32.

<sup>21</sup> Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. К. Н. Гусова. – М., 2006. – С. 209.

#### Резюме

**Кириченко Т. М. Формування поняття припинення трудового договору: деякі правові аспекти вияву волі його сторін.**

У статті досліджено окремі правові аспекти вияву волі сторін трудового договору, таких юридичних фактів, як вольові дії та події, що мають вплив на припинення трудового договору. Це допоможе у подальшому сформулювати комплексне бачення історії виникнення поняття припинення трудового договору, та шляхи його удосконалення. Основна увага спрямована на одну з вимог сучасності – принципово новий підхід до використання юридичної термінології в законодавчому тексті. Проаналізовано дефініції юридичних термінів, їх формування, утворення сприятливих умов їх однакового розуміння, тлумачення, застосування.

**Ключові слова:** припинення трудового договору, вияв волі сторін, субінститут, структурні елементи.

#### Резюме

**Кириченко Т. М. Формирование понятия прекращения трудового договора: некоторые правовые аспекты проявления воли его сторон.**

В статье исследованы отдельные правовые аспекты проявления воли сторон трудового договора, таких юридических фактов, как волевые действия, события, способные влиять на прекращение трудового договора. В дальнейшем это поможет сформировать комплексное видение истории возникновения понятия прекращения трудового договора и пути его совершенствования. Основное внимание направлено на одно из требований современности – принципиально новый подход к использованию юридической терминологии в законодательном тексте. Проанализированы дефиниции юридических терминов, их формирование, создание благоприятных условий для их однообразного понимания, толкования, применения.

**Ключевые слова:** прекращение трудового договора, проявление воли сторон, субинститут, структурные элементы.

#### Summary

**Kirichenko T. Formation of the concept of termination of the Employment Contract: some legal aspects to show the power of its parties.**

The article examines some legal aspects of the manifestation of the parties' of the employment contract will, such legal facts as volitional acts, events liable to affect the termination of the employment contract. In the future, this will help to create a comprehensive vision of the concept of termination of an employment contract emergence history, and the ways to improve it. The main attention is directed to one of the requirements of modernity – a fundamentally new approach to the use of legal terminology in the legislative text. The definitions of legal terms, their formation, creation of favorable conditions for their monotonous understanding, interpretation and application are analyzed.

**Key words:** employment contract termination, parties' will manifestation, subinstitute, structural elements.

УДК 347.513

### О. С. КОЧИНА

*Олександра Сергіївна Кочина, асистентка Науково-навчального інституту права та соціальних технологій Чернігівського національного технологічного університету*

## ПРОБЛЕМИ ПРЕЗУМПЦІЇ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ В ЦИВІЛЬНОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Науковці вже не раз звертали увагу на новизну інституту моральної шкоди. Адже за часів СРСР, не звертаючи увагу на доводи науковців, які відстоювали необхідність та доцільність відшкодування моральний шкоди, більшість стверджувала, що ця ідея за своєю сутністю є буржуазною, а тому – чужою для радянської правосвідомості. І лише зі здобуттям Україною незалежності шляхом внесення змін та доповнень до Цивільного кодексу (далі – ЦК) УРСР 1963 р. було закріплено такий спосіб захисту цивільних прав та інтересів, як відшкодування моральної шкоди. І тепер перед нашою державою стоїть важливе завдання забезпечити належний механізм реалізації права кожної особи, якій була завдана моральна шкода, на її компенсацію.

Проте зазначене право виникає не у всіх випадках, коли особа зазнає моральних страждань, а лише за наявності передбачених законом умов виникнення відповідальності за заподіяння моральної шкоди. За загальним правилом відповідно до ч. 1 ст. 1167 ЦК України<sup>1</sup> зобов'язання компенсувати моральну шкоду