

- Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vduvs/2010_3/V3_10_2_7.pdf
5. Хропанюк В.Н. Теория государства и права / В.Н. Хропанюк. – Москва, 1995. – 375 с.
6. Василевич Г.А. Научно-практический комментарий к Закону «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» / Г.А. Василевич. – Минск, 2002. – 206 с.
7. Косович В. До визначення поняття «нормативно-правовий акт»: практична необхідність і теоретична можливість уточнення / В. Косович // Право України. – 2012. - № 9. – С.274- 280.
8. Горбунова Л.М. Принципи законності у нормотворчій діяльності органів виконавчої влади: монографія Л.М. Горбунова. - К.: Юрінком Інтер, 2008. – 240с.
9. Иванов С.А. Соотношение закона и подзаконного нормативного правового акта Российской Федерации. Монография. – Иванов С.А., Москва, 2002 / [Електронний ресурс]: Электронная библиотека юридической литературы «Правознавец». – Режим доступу: <http://www.pravoznavec.com.ua/books/133/17#chlist>
10. Про центральні органи виконавчої влади: Закон України № 3166 від 17.03.2011 р. (зі змінами) / [Електронний ресурс]: Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3166-17/page?text=%F3%EF%F0%E0%E2%EB%B3%ED>
11. Конституція України / [Електронний ресурс]: Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
12. Про Кабінет Міністрів України: Закон України № 2591 від 07.10.2010 р. (із змінами) / [Електронний ресурс]: Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2591-17/page?text=%F3%EF%F0%E0%E2%EB%B3%ED>

УДК 349.2

Грובה А. А., Президент компанії
ТОВ «Юридична планета»

Особливості вирішення трудових спорів про поновлення на роботі, пов'язаних з розірванням трудового договору з ініціативи працівника

У статті визначено особливості вирішення трудових спорів про поновлення на роботі, пов'язаних з розірванням трудового договору з ініціативи працівника, та проаналізовано судову практику їх вирішення.

Ключові слова: трудові спори, поновлення на роботі, ініціатива працівника.

В статье определены особенности разрешения трудовых споров о восстановлении на работе, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работника, и проанализирована судебная практика их решения.

Ключевые слова: трудовые споры, восстановление на работе, инициатива работника.

The article outlines the features of the settlement of labor disputes reinstatement associated with the termination of the employment contract by the employee, and analyzed the jurisprudence of their decision.

Keywords: solution of labor disputes, reinstatement, an initiative of the employee.

Постановка проблеми. З розвитком української держави та переходом її до ринкової економіки значно актуалізувалися проблеми, які виникають під час реалізації людиною свого права на працю. Внаслідок економічної кризи сфера трудових відносин продовжує залишатися вкрай незадовільною та однією з найбільш соціально напруженою та конфліктогенною. Адже економічна нестабільність в державі, погіршення умов праці, невелика винагорода за роботу призводить до масового невдоволення працюючих осіб,

що в більшості випадків викликає виникнення конфліктних ситуацій та спорів між роботодавцем та працівником, які вступають між собою у трудові правовідносини.

Саме тому, в умовах сьогодення проблема вирішення трудових спорів між роботодавцем та працівником є важливим завданням наших законотворців, оскільки це дозволить не лише зрозуміти суть цього складного явища суспільного життя, а й віднайти нові шляхи удосконалення трудового законодавства та належно вирішити всі протиріччя у сфері трудових відносин.

Стан дослідження. Тематики особливостей вирішення трудових спорів про поновлення на роботі, пов'язаних з розірванням трудового договору з ініціативи працівника торкалися у своїх працях різні науковці, серед котрих варто виділити наступних: Н. Б. Болотіна, В. О. Котюк, П. Д. Пилипенко, С.М. Прилипка, Я.В. Сімутіна, Г. І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін. Тим не менш, хоч і внесок зазначених вчених немалий, все ж дана проблематика не є достатньо дослідженою, що й обумовлює *актуальність* статті та визначає її *мету*. *Завданням* статті є визначення особливостей вирішення трудових спорів про поновлення на роботі, пов'язаних з розірванням трудового договору з ініціативи працівника. *Наукова новизна* полягає в тому, що визначено особливості вирішення трудових спорів про поновлення на роботі, пов'язаних з розірванням трудового договору з ініціативи працівника та здійснено аналіз судової практики вирішення питань про поновлення на роботі.

Виклад основного матеріалу. Досліджуючи питання, яке стало предметом нашої статті, для початку пропонуємо з'ясувати сутність та зміст поняття «*трудоий договір*», зазначивши при цьому думки різних вчених щодо його інтерпретації, оскільки саме він виступає мірилом трудових правовідносин.

Передусім зазначимо, що вступаючи у трудові правовідносини роботодавець та працівник наділяються взаємними правами та обов'язками. При цьому важливу позицію в трудовому праві займає трудовий договір, який як визначено в науковій літературі є основною організаційно-правовою формою залучення громадян до праці і виступає найоптимальнішим способом узгодження інтересів працівника і роботодавця [1, с. 46]. Тобто, з цього слідує, що саме на основі трудового договору виникають ділові відносини працівника з роботодавцем.

Так, найбільш чітке та зрозуміле визначення трудового договору міститься в ст. 21 КЗпП України, в якому сказано, що трудовий договір - це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [2].

Ряд науковців, серед яких П. Д. Пилипенко, В. О. Котюк з приводу трактування даного поняття, схиляються до думки, що трудовий договір — це угода, яка укладається між роботодавцем та працівником задля визначення змісту трудових відносин, які виникають між ними [3, с. 153; 4, с. 233]. На нашу думку, вказана позиція є цілком правильною, оскільки вступаючи у трудові правовідносини, які закріплюються трудовим договором, роботодавець та працівник наділяються взаємними правами та обов'язками.

На противагу викладеному, Л.Грузінова зазначає, що трудовий договір — це основний спосіб реалізації права громадянина на працю, а також права на вибір

професії, заняття та місця роботи. Конституційне право громадян на працю здійснюється і через укладення трудового договору [5, с. 29]. Отже, можна зробити висновок, що трудовий договір - це угода між працівником і роботодавцем, де обов'язком працівника є добросовісне виконання роботи, що визначається в змісті даної угоди, а обов'язком роботодавця вчасна виплата заробітної плати та забезпечення належними умовами праці, що передбачені законодавством про працю.

Продовжуючи наше дослідження щодо визначення сутності та значення трудового договору, варто зазначити, що на сьогодні, при визначенні підстав для припинення трудових правовідносин використовується наступна термінологія, що є різна за своїм змістом на смисловим навантаженням, а саме: припинення трудового договору, розірвання трудового договору та звільнення працівника. Так, за визначенням С.М. Прилипка та О.М. Ярошенка припинення трудового договору — це закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю. Розірвання трудового договору — це припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням (чи роботодавця, чи працівника, чи з ініціативи осіб, які не є стороною трудового договору [6, с. 256]. При цьому, як зазначає Я. В. Сімутіна, припинення трудового договору відбувається як за ініціативою працівника чи роботодавця, так і за відсутності волевиявлення сторін трудового договору. Термін «звільнення» вживається тільки щодо працівника і застосовується частіше, коли згадується процедура припинення трудового договору [7, с. 287]. Отже, з наведеного слідує, що термін «припинення трудового договору» є найбільш точним та охоплює будь-які ситуації закінчення дії трудового договору. Трудовий договір з працівником може бути припинений лише за однією з підстав, про які йдеться в статті 36 КзпП.

З наведеного слідує, що трудовий договір за угодою сторін може припинятися в будь-який момент, якщо роботодавець або уповноважений ним орган і працівник домовились про припинення трудового договору. Також, варто зазначити, що бажання припинити трудовий договір може виявити як працівник так і роботодавець або ж уповноважений ним орган. У разі відсутності згоди однієї сторони на пропозицію іншої розірвання трудового договору проводиться за ініціативою працівника чи власника або уповноваженого ним органу.

Констатуючи це варто зазначити, що на практиці трапляються непоодинокі випадки, коли роботодавець не дотримується норм трудового законодавства під час звільнення працівника, що в свою чергу призводить до трудових спорів, які пов'язані з поновленням працівника на роботі. Таким чином, вважаємо доцільним дослідити особливості вирішення трудових спорів про поновлення на роботі, які виникають у разі незаконного звільнення, враховуючи той момент, що ініціатором звільнення є сам працівник.

При розірванні трудового договору з ініціативи працівника з боку як роботодавця так і працівника можуть виникати проблемні питання та суперечки з цього приводу, що приводить до непорозумінь та виникнення конфлікту.

В Кодексі Законів про працю передбачено, що працівник, який виявив ініціативу розірвати трудовий договір повинен в письмовій формі попередити про це роботодавця за чотиринадцять днів. Слід звернути увагу, що саме з першого дня попередження, а не з дати, вказаній у самій заяві керівником підприємства обраховується зазначений строк. Факт накладення на заяві резолюції керівником підприємства із зазначенням дати є доказом факту попередження, з якої обраховується строк попередження. Також необхідно зауважити на тому, якщо заява про розірвання трудового договору

подається безпосередньо до кадрової служби чи канцелярії, то дата, якою було прийнято цю заяву працівника і є датою, з якої розпочинається відлік строку попередження. Також, щоб в майбутньому уникнути спору щодо дати попередження, необхідно відмітити дату і вхідний номер про прийняття відповідним відділом заяви про намір звільнитися. У разі ж надсилання поштою працівником заяви рекомендованим листом з повідомленням про вручення, то той календарний день отримання, що вказується у повідомленні і буде днем, з якого рахується строк попередження.

Для обох сторін трудовий договір є дійсним протягом чотирнадцятиденного строку попередження. Так як у роботодавця не має підстав для звільнення працівника, якщо той цього не бажає, раніше дати вказаній у заяві, тому попередження про розірвання трудового договору необхідне насамперед самому керівникові для того щоб знайти кандидата на відповідне місце. Але виникають випадки, коли працівник протягом двох тижнів відкликав свою заяву, або після спливу двох тижневого терміну продовжував виконувати свої трудові обов'язки, що свідчило про бажання надалі працювати на підприємстві, установі, організації, а роботодавець не врахувавши цього факту звільнив працівника, то можемо з впевненістю констатувати, що таке звільнення є незаконним.

Також варто зазначити і те, що працівник, який попередив роботодавця про розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, вправі будь-коли до закінчення строку попередження відкликати свою заяву. *Законодавство не встановлює обов'язкової письмової форми відкликання заяви про звільнення.* Тому працівник може заявити про відкликання своєї заяви і в усній формі. Для доведення факту відкликання заяви про звільнення, в разі виникнення спору з цього приводу, можуть братися до уваги будь-які докази, передбачені цивільним процесуальним законодавством [8, с. 5].

Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, роботодавець не вправі звільнити його за поданою раніше заявою (частина друга ст. 38 КЗпП). На основі цієї норми можна зробити висновок, що у випадку звільнення за відповідним наказом працівника з роботи та проведення в останній день з ним розрахунку в повному обсязі та внесення запису в трудову книжку, він має право наступного дня відкликати своє звільнення. Роботодавець в такому випадку повинен скасувати цей наказ та анулювати належним чином запис про звільнення в трудовій книжці, оскільки працівник фактично не залишив роботи.

Однак Пленум Верховного Суду України в пункті 12 Постанови № 9 [9, с. 9] роз'яснює, що звільнення працівника не проводиться за раніше поданою ним заявою лише у випадку, якщо працівник *відкликав свою заяву до закінчення строку* попередження і то за умови, що на його місце не запрошена особа в порядку переведення з іншого підприємства (частина четверта ст. 24 КЗпП). На нашу думку, це не зовсім відповідає змістові частини другої статті 38 КЗпП, так як роботодавець в день подання працівником заяви про звільнення, може запросити в порядку переведення з іншого підприємства на його місце особу. В такому випадку працівник, що подав заяву про звільнення, вже не може цю заяву відкликати.

Для прикладу варто розглянути практику суду. Так, особа звернулася до Дебальцевського міського суду Донецької області з позовом до Дебальцівської міської ради та просить скасувати рішення засідання XXVII позачергової сесії Дебальцівської міської ради від 19.06.2012 року № У1/27-13 в частині звільнення з посади першого заступника міського голови з питань діяльності виконавчих органів міської ради за власним бажанням згідно з пунктом 1 статті 38 Кодексу законів про працю України

у зв'язку з переїздом на нове місце проживання відповідно до поданої заяви та поновити його на посаді першого заступника міського голови з питань діяльності виконавчих органів міської ради. В ході розгляду справи, суд приймає рішення, яким визнає протиправним рішення Дебальцівської міської ради щодо звільнення з посади першого заступника міського голови з питань діяльності виконавчих органів міської ради за власним бажанням згідно з пунктом 1 статті 38 Кодексу законів про працю України у зв'язку з переїздом на нове місце проживання відповідно до поданої заяви. Зобов'язано поновити на посаді першого заступника міського голови з питань діяльності виконавчих органів міської ради та стягнути з Дебальцівської міської ради на користь позивача заробітну плату за час вимушеного прогулу [10].

Пленум Верховного Суду України у Постанові «Про практику судами трудових спорів» визначив саме категорію осіб, зазначену в частині четвертій статті 24 КЗпП як єдину, якій відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. Адже законодавством передбачена заборона відмовляти в прийнятті на роботу й іншим особам. Мабуть, Пленум Верховного Суду України виходив з наступного. Частина перша статті 22 КЗпП *забороняє лише необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу*. Таким чином, обґрунтована відмова допускається. Відповідно до частини першої статті 184 КЗпП забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу лише з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям — за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда. Отже, з інших мотивів (відсутність вільного робочого місця, недостатній рівень кваліфікації, шкідливі умови праці, обмеження спільної роботи родичів тощо) цій категорії осіб відмова в прийнятті їх на роботу дозволяється. Це стосується і інших категорій осіб, яким законодавством заборонено відмовляти в прийнятті на роботу лише за певних умов [11, с. 253].

Особливість прийняття на роботу особи в порядку переведення з іншого підприємства полягає насамперед в тому, що це питання попередньо погоджується між керівником підприємства, з якого працівник звільняється, та керівником підприємства, на яке працівник переводиться. Тобто керівник підприємства, на яке переводиться працівник, може дати згоду про прийняття на роботу цього працівника лише за відсутності будь-яких умов, що могли б перешкоджати цьому, і цим самим ще до звільнення цього працівника з попередньої роботи гарантує йому прийняття на роботу. Тобто такому працівникові після його звільнення ні за яких обставин не може бути відмовлено в прийнятті на роботу, і тому статус саме цього працівника в повній мірі відповідає вимогам частини другої статті 38 КЗпП.

У разі одночасного подання працівником заяви про звільнення за власним бажанням і заяви про надання невикористаної відпустки або її частини (при цьому день звільнення буде поза межами двотижневого строку попередження), працівник має право повернутися на роботу і відкликати заяву про звільнення *лише протягом строку попередження*. Якщо цей строк закінчився і подана заява про звільнення не скасована, працівник вважається таким, що залишив роботу і втратив право на повернення після закінчення відпустки. Більше того, у цьому випадку допустимо видати працівникові трудову книжку та провести з ним розрахунок не у формальний день звільнення, тобто в останній день відпустки, а в останній день роботи.

На практиці трапляються також випадки, коли роботодавець змушує працівника писати заяву про звільнення за власним бажанням. В такому разі, працівникові потрібно при наявності такої заяви звертатися до відповідних органів за захистом своїх прав.

За загальним правилом відповідно до трудового законодавства, якщо робото-

давець примує працівника писати заяву на звільнення, і воно ще не відбулося, із відповідною заявою можна звернутися:

- до профспілки, членом якої є працівник;
- до найближчої до місця проживання територіальної державної інспекції праці, яка здійснює державний контроль за додержанням законодавства про працю на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності;
- до прокуратури, на території якої розташоване підприємство, яка здійснює прокурорський нагляд за додержанням конституційних прав громадян.

Якщо працівника все ж таки примусили написати заяву про звільнення за власним бажанням, за захистом трудових прав можна звернутися безпосередньо до районного, районного в місті, міського чи міськрайонного суду в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки (ст. 233 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП)) [12, с. 369].

Також відповідно до пункту 12 постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 „Про практику розгляду судами трудових спорів” по справах про звільнення за статтею 38 КЗпП суди повинні перевіряти доводи працівника про те, що власник або уповноважений ним орган примусили його подати заяву про розірвання трудового договору. Зокрема, суд вивчає:

- за яких обставин була написана заява про звільнення за власним бажанням;
- чи мав намір працівник насправді припинити трудові відносини за власною ініціативою причини звільнення;
- чи не було звільнення вимушеним (вчинено під тиском роботодавця);
- чи не мало місце порушення трудових прав працівника;
- чи не було звільнення зумовлено створенням для працівника несприятливих умов праці.

Для належного розуміння вказано, варто розглянути приклад із практики. Так, позивач звернувся до суду з позовом до Контрольно-ревізійного управління в Сумській області, в якому просив визнати незаконним наказ про звільнення та поновити на роботі на посаді начальника контрольно-ревізійного відділу в Білопільському районі Сумської області, а також стягнути з відповідача на її користь середньомісячний заробіток за час вимушеного прогулу. В обґрунтування позовних вимог позивач зазначала, що 12.10.2008 року її безпідставно звільнили з посади начальника контрольно-ревізійного відділу в Білопільському районі Сумської області за ст. 38 КЗпП України, оскільки вона не мала наміру звільнитись, написала заяву про звільнення за власним бажанням під тиском обставин, що склались, а саме: порушення кримінальної справи відносно неї, проведення вдома обшуку та за вимогою керівництва написати заяву про звільнення за власним бажанням.

Розглянувши матеріали справи, суд відмовляє у задоволенні позовних вимог, мотивував своє рішення тим, що за відсутності причин, що свідчать про неможливість продовження працівником роботи, сторони трудового договору вправі домовитись про будь-який строк звільнення після подання працівником заяви у межах двотижневого строку і розірвати трудовий договір за правилами ст. 38 КЗпП України.

Однак, колегія суддів не погоджується з таким висновком суду і зазначає, що ст. 38 КЗпП України врегульовує правовідносини, у яких лише сам робітник, а не роботодавець, має намір розірвати трудовий договір і, користуючись наданою йому можливістю, що передбачена трудовим законодавством, реалізує свій намір. Зазначена стаття не передбачає намір роботодавця розірвати трудовий договір, а лише зобов'язує

його розірвати трудовий договір. При цьому колегія суддів зазначає і те, що ті обставини, якими суд мотивував своє рішення, регулюються ч.1 ст. 36 КЗпП України, що не має жодного відношення до правовідносин, що виникли і існують між позивачем та відповідачем у цьому випадку. В результаті, колегія суддів приймає рішення задовольнити позовні вимоги позивача та допустити негайне виконання постанови суду в частині поновлення на посаді та стягнення середнього заробітку за один місяць [10].

Слід зауважити, що не можна вважати заяву примусовою, якщо вона подається працівником, щоб уникнути відповідальності за правопорушення з його сторони. Тому відповідно статті 38 КЗпП роботодавець має право звільнити працівника за передбачені законом правопорушення, до закінчення зазначеного терміну, та притягти його до дисциплінарної відповідальності на протязі цього терміну в установленому порядку.

Висновок. Отже, на основі викладеного можемо зробити висновок, що особливості вирішення спорів про поновлення на роботі пов'язаних з розірванням трудового договору з ініціативи працівника, різноманітні. Тому під час вирішення таких спорів суд повинен до кожної справи підходити індивідуально, з врахуванням всіх обставин, які спричинили виникнення спору. Необхідно зауважити й на тому, що практика вирішення трудових спорів про поновлення на роботі, пов'язаних з розірванням трудового договору з ініціативи працівника є неоднозначною, підтвердженням цьому є наведені вище рішення судів, в яких спостерігається помилкове тлумачення суддям норм трудового права, неповне дослідження поданих доказів по справі та ін., що і призводить до порушення прав працівників.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Сільченко С. Трудовий договір і трудові правовідносини (до проекту нового Трудового кодексу України) / С. Сільченко // Підприємництво, господарство і право. — 2004. — № 11. — С. 46-48.
2. Трудове право України: Навч. посібник / За ред. Пилипенко П.Д.- К: Істина, 2005.-208с.
3. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. горид. Т 78 спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. — 2-е вид., перероб. і доп. — К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. — 544 с.
4. Котюк В. О. Основи держави і права [Текст]: Навч. посібник / В. О. Котюк. - К.: Вентурі, 1997. - 224 с.
5. Трудові спори [Текст]: навч. посібник / Л. П. Грузінова; Міжрегіональна академія управління персоналом. - К.: МАУП, 2002. - 104 с.
6. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник.- 2-ге вид., перероб. і доп / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. - Х.: Видавництво «ФІНН», 2009.- 354 с.
7. Сімутіна Я.В. Анулювання трудового договору: питання теорії та практики/ Я.В. Сімутіна // Правова держава : щорічник наук. пр. — 2010. — Вип. 21. — С. 284-289.
8. Бойко М. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника // Журнал «Довідник кадровика» № 4, 2009. - [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://kadrovik.ua/content/roz-rvannya-trudovogo-dogovoru-z-n-ts-ativi-prats-vnika-st38-kzpp-ukra-ni>
9. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9. - [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1077.904.0>
10. Трудові спори: судова практика. - [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://hrlliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=345>
11. Болотіна Н. Б. Трудове право України. Н. Б. Болотіна: Підруч. - К.: Вікар, 2003. — 669 с.
12. Трудове право України: Підручник. / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І.Чанишевої. - К.: Т-во «Знання», КОО, 2000. — 564 с.