

## Припинення індивідуальних трудових правовідносин за ініціативою працівника

Стаття присвячена аналізу особливостей припинення індивідуальних трудових правовідносин за ініціативою працівника, правове значення яких полягає у мотивах здійснення працівником своєї волі та настанням відповідних наслідків.

**Ключові слова:** юридичні факти, індивідуальні трудові правовідносини, трудовий договір, працівник, працедавець.

Статья посвящена анализу особенностей прекращения индивидуальных трудовых правоотношений по инициативе работника, правовое значение которых заключается в мотивах реализации работником своей воли и наступлением соответствующих последствий.

**Ключевые слова:** юридические факты, индивидуальные трудовые правоотношения, трудовой договор, работник, работодатель.

The article is devoted the analysis of features of stopping of individual labour legal relationships on initiative a worker, the legal value of which consists in reasons of realization of the will a worker and by the offensive of the proper consequences

**Key words:** legal facts, individual labour legal relationships, labour contract, employee, employer.

**Постановка проблеми.** Усі життєві обставини, як явища реальної дійсності, є конкретними. Вони можуть наставати в силу дії законів природи або у зв'язку з волевиявленням особи. Виникнення таких обставин впливає на суспільні відносини. Законодавець, намагаючись упорядкувати їх, моделює найтипівіші життєві обставини і підводить їх під дію правових норм. Настання таких життєвих обставин зумовлює виникнення передбачених правом юридичних наслідків.

Вбачаємо, що саме відповідність життєвої обставини нормі права слугує передумовою припинення індивідуальних трудових правовідносин — законність підстав спричиненого наслідку та дотримання відповідного порядку досягнення очікуваного наслідку.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Волевиявлення працівника як підстава припинення індивідуальних трудових правовідносин досить повно обґрунтовано в науковій літературі. Незважаючи на те, що законодавством передбачено переваги для працівників, які припиняють трудовий договір за угодою сторін, підстава припинення трудових правовідносин за ініціативою працівника і досі є найпоширенішою серед усіх підстав їх припинення.

Вагомими дослідженнями в цій сфері є наукові доробки вчених-теоретиків, а саме: С. Алексєєва, М. Іншина, С. Зінчинко, В. Копейчикова, Л. Морозової, А. Полякова, В. Протасова.

У рамках загальної характеристики трудових правовідносин відомими є праці М. Александрова, Л. Гінцбурга, Р. Лівшиця, А. Мацюка, Ю. Орловського, П. Пилипенка, О. Процевського, В. Скобьолкіна.

Утім, на належному рівні не сформовано концепцію гарантій та умов реалізації працівниками своїх прав у сфері припинення індивідуальних трудових правовідносин.

Також важливо окреслити основні особливості щодо зустрічних дій працедавця щодо фіксації вказаних правовідносин.

**Мета даної статті** зумовлює необхідність на теоретичному та практичному рівні проаналізувати ті питання, які найбільш дотичні до особливостей припинення індивідуальних трудових правовідносин за ініціативою працівника.

**Виклад основного матеріалу.** Для припинення індивідуальних трудових правовідносин правове значення з відповідними наслідками мають мотиви здійснення працівником своєї волі. Адже відповідно до ст. 38 КЗпП України, якщо ініціатива працівника зумовлена неможливістю продовження роботи (зарахування до навчального закладу, вихід на пенсію і ін.), а також у випадках невиконання працедавцем законодавства про працю, умов колективного договору чи трудового договору, то працедавець зобов'язаний припинити з ним індивідуальні трудові правовідносини в термін, про який той просить. І такі обставини, на нашу думку, хоча деякою мірою залежать від працівника, все ж є поважними або незалежними від працівника у своєму розвитку.

Своє волевиявлення працівник реалізує шляхом подання заяви [1, с. 266]. Основною умовою тут є поєднання та відповідність волі і волевиявлення працівника. Важливе значення має також і те, щоб воля працівника була спрямована на припинення трудового договору за його ініціативою.

Законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття наявність поважних причин звільнення працівника за власним бажанням вважається втратою роботи з незалежних від застрахованих осіб обставин [2]. Однак на практиці працівникові необхідно доказувати наявність поважних причин, що зумовили подання заяви на припинення індивідуальних трудових правовідносин.

У науковій літературі з трудового права звернуто увагу, що єдиним юридичним фактом, який є підставою припинення трудового договору за власним бажанням, є письмова заява працівника про припинення трудового договору [1, с. 267].

З таким твердженням важко погодитись, оскільки юридичний факт припинення індивідуальних трудових правовідносин за ініціативою працівника передбачає і зустрічні дії працедавця щодо його фіксації. Найімовірніше можна говорити про те, що письмова заява працівника є основою юридичного факту припинення індивідуальних трудових правовідносин за ініціативою працівника.

Правильно наголошено в літературі з трудового права, що, крім письмової заяви працівника, жодні інші докази, які підтверджують бажання працівника розірвати трудовий договір, до уваги не беруться [3, с. 124]. Таку позицію підтримує і В. Скобелкін. За відсутності письмової заяви звільнення за власним бажанням є незаконним [4, с. 243]. Погоджуємось, що рішення про звільнення в цьому випадку має бути актом вільного волевиявлення працівника, у протилежному разі не можна говорити про припинення трудового договору за його ініціативою [5, с. 315]. Треба виходити з того, що припинення індивідуальних трудових правовідносин за ініціативою працівника допустимо у випадку, коли подання заяви про звільнення є його добровільним волевиявленням. Пленум Верховного Суду України зазначає, що у справах про звільнення за ст. 38 КЗпП суди повинні перевіряти доводи працівника про те, що власник або уповноважений ним орган примусили його подати заяву про розірвання трудового договору [6, с. 581].

Основними умовами припинення індивідуальних трудових правовідносин за ініціативою працівника є подання добровільно і особисто письмової заяви; попередження працедавця за два тижні про звільнення.

Письмову заяву про звільнення працівник має підписати і подавати особисто. Правила сьогодення передбачають й інші способи подання заяви працівником: факсом, електронною поштою, яка особисто працівником не підписана. Такі заяви вважаються неналежно оформленими і не можуть мати правового наслідку припинення індивідуальних трудових правовідносин. Навіть за умови, що працедавець перебуває в іншому регіоні, процедура подання заяви передбачає особисту заяву, підписану працівником та надіслану поштою. Тому пропонуємо доповнити ст. 38 КЗпП України положенням про те, що попередження про звільнення працівник повинен подати у письмовому вигляді особисто.

Розгляньмо тепер питання про строк попередження працедавця. Закон диференціює його залежно від причин звільнення. За загальним правилом, працівник повинен попередити працедавця за два тижні. За наявності поважних, на думку законодавця, причин, працедавець зобов'язаний розірвати трудовий договір у термін, який вимагає працівник. При цьому ст. 38 КЗпП України містить перелік поважних причин розірвання трудового договору. І хоча цей перелік не є вичерпним, на практиці працедавець зрідка визнає поважними інші причини.

Інша практика припинення строкового трудового договору. Закон обмежує свободу працівника щодо припинення трудового договору такого виду. Відповідно до ст. 39 КЗпП України працівник може розірвати строковий трудовий договір лише з причин, які визнано у ст. 38 КЗпП України поважними.

Видається, що обмеження свободи працівника на розірвання строкового трудового договору за власним бажанням порушує його трудові права. Адже працівник як сторона договору має право його розірвати, незалежно від терміну чи виду договору. Одночасно вказана норма обмежує свободу трудових прав працівника, зокрема право на розірвання трудового договору. Тому необхідно внести зміни до КЗпП України та вилучити з нього ст. 39. А норми ст. 38 КЗпП України поширити на всі види трудових договорів. Такі законодавчі зміни сприятимуть розв'язанню ще однієї практичної проблеми, пов'язаної із строковим трудовим договором. Адже нині законодавством не передбачено порядку та строків попередження працедавця про звільнення працівника за власним бажанням при строковому трудовому договорі. У проекті Трудового кодексу України вказано двотижневий строк попередження працедавця при розірванні трудового договору за власним бажанням незалежно від строку, на який він укладений. А правило про обов'язок працедавця звільнити працівника в термін, про який він просить, у разі неможливості продовжувати роботу поширюється і на строкові трудові договори.

При припиненні трудового договору за ініціативою працівника важливою гарантією для працівника є його право відкликати раніше подану заяву про звільнення за власним бажанням. При цьому працедавець не має права звільнити такого працівника за раніше поданою заявою. Заява працівника про припинення трудового договору за власним бажанням не є для працедавця безумовною підставою для припинення з ним індивідуальних трудових правовідносин [7, с. 195]. Однак щоб збалансувати інтереси працівника і працедавця, законодавець обмежує право працівника на відкликання раніше поданої заяви. Зокрема, працівник не може відкликати раніше подану заяву, якщо на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. Таке запрошення повинно бути оформлене письмово. Якщо ж працівник виконує роботу

на умовах, передбачених контрактом, то строк попередження працедавця про майбутнє звільнення може бути передбачено контрактом.

Ще однією важливою гарантією для працівника є можливість вибору поведінки у випадках, коли наказу чи розпорядження про звільнення немає. Працівник самостійно може або залишити роботу після двотижневого строку попередження, і тоді індивідуальні трудові правовідносини з ним вважаються припиненими, або продовжувати роботу, і тоді працедавець не вправі припинити з ним індивідуальні трудові правовідносини за раніше поданою заявою. Після спливу двотижневого строку попередження в останньому випадку при продовженні індивідуальних трудових відносин для звільнення працівника за власним бажанням вимагається знову доказувати юридично значущі обставини, необхідні для припинення таких правовідносин за вказаною підставою [8, с. 407].

Окремим випадком припинення індивідуальних трудових правовідносин, зумовленим волевиявленням працівника, є його відставка. У законодавстві немає єдиного підходу до поняття відставки як юридичного факту припинення індивідуальних трудових правовідносин.

Так, відповідно до Закону України «Про державну службу» [9], право на відставку мають державні службовці, які обіймають посади першої або другої категорії. При цьому обов'язковою умовою відставки є волевиявлення працівника, яке він реалізує через подання відповідної письмової заяви. Причини для відставки прямо визначено названим Законом. Це може бути принципова незгода з рішенням державного органу чи посадової особи, а також етичні перешкоди для перебування на державній службі; примушування державного службовця до виконання рішення державного органу чи посадової особи, яке суперечить чинному законодавству, що може завдати значної матеріальної або моральної шкоди державі, підприємствам, установам, організаціям або об'єднанням громадян, громадянинові; стан здоров'я, що перешкоджає виконанню службових повноважень (за наявності медичного висновку).

Відповідно до Закону України «Про прокуратуру» [10] вже не передбачається право прокурора на відставку, а лише звільнення за власним бажанням. Аналогічно Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» також не містить норми про право посадової особи місцевого самоврядування на відставку [11].

Отже, на відміну від припинення індивідуальних трудових правовідносин за ініціативою працівника, право на відставку має лише вичерпно визначена законом категорія працівників.

Для того, щоб з'ясувати правові ознаки відставки, потрібно виявити відмінності юридичного факту припинення індивідуальних трудових правовідносин за ініціативою працівника від відставки. Спільною рисою обох юридичних фактів є те, що працівник в обох випадках реалізує своє волевиявлення через подання письмової заяви. Однак на відміну від юридичного факту припинення трудових правовідносин за ініціативою працівника при відставці самої заяви недостатньо.

По-перше, відставка є спеціальною підставою для припинення трудових правовідносин, а тому право на неї має лише визначене коло осіб. Щоб захистити права й інтереси працівників, бажано, щоб коло осіб, які мають право на відставку, визначалось тільки законами України.

По-друге, у законі визначаються підстави для відставки. Видається, що відставка завжди має здійснюватись лише на підставах, визначених законом. На жаль, Закон

«Про місцеві державні адміністрації» не містить причин для відставки. Такий стан речей вважаємо недоліком чинного законодавства, тому вбачаємо потребу у внесенні відповідних змін до таких законів.

По-третє, рішення про прийняття або неприйняття відставки ухвалює орган, який призначив працівника на відповідну посаду, як правило, у місячний строк. При цьому відмова у прийнятті відставки повинна бути мотивована. Видається, що відмова у прийнятті відставки має подаватись працівникові у письмовому вигляді.

Ще однією підставою припинення індивідуальних трудових правовідносин за ініціативою працівника є відмова працівника продовжувати працювати за наявної можливості продовжувати виконувати трудові обов'язки за трудовим договором. Іншими словами, коли продовження правовідносин є можливим, однак працівник не бажає їх продовжувати. Ініціатива тут належить працівникові, оскільки саме він відмовляється продовжувати роботу у зв'язку з обставинами.

У такому разі можна вважати, що ці підстави належать до категорії юридичних фактів припинення індивідуальних трудових правовідносин за ініціативою працівника [5, с. 322]. Зокрема, вважаємо, що п. 6 ст. 36 КЗпП України «відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці» як підстава припинення індивідуальних трудових правовідносин зумовлена волевиявленням працівника.

Досліджуючи названі підстави, вчені висловлювали аргументи на користь відмови від законодавчого терміна «істотні умови праці» для того, щоб запровадити термін «істотні умови трудового договору» [12, с. 6]. Останній відображає ті умови трудового договору, які відповідно до ст. 638 ЦК України є умовами про предмет договору, умови, що визначені законом як істотні або є необхідними для договорів цього виду, а також усі ті умови, щодо яких за заявою бодай однієї із сторін має бути досягнуто згоди [13]. А термін «істотні умови праці» відображає, передусім, виробничі чинники, які впливають на особу працівника або на процес виробництва. Вони існують об'єктивно незалежно від волі сторін трудового договору, а тому не підлягають договірному регулюванню. Тож доцільно п. 6 ст. 36 КЗпП України сформулювати так: відмова працівника продовжувати роботу через зміну істотних умов трудового договору.

Правова підстава припинення індивідуальних трудових правовідносин, передбачена п. 6 ст. 36 КЗпП України, хоча і є різновидом тих обставин, що зумовлені волевиявленням працівника, все ж наділена власними особливостями, які істотно відрізняють її від підстав, передбачених ст. 38, 39 КЗпП України.

Ініціатива працівника тут зумовлена причиною, яка є поза його волею. Вона прямо передбачена законом. Окрім того, названа підстава не вимагає заяви працівника про припинення індивідуальних трудових правовідносин. Зовнішнім виявом волі працівника є його відмова продовжувати роботу через настання юридично значущих обставин, які передбачено п. 6 ст. 36 КЗпП України.

**Висновки.** Отже, закон, встановлюючи право працівника за власною ініціативою припинити трудовий договір, визнав за ним право самостійно, не враховуючи волі інших суб'єктів та не мотивуючи змісту і підстави власної ініціативи, припинити індивідуальні трудові правовідносини. Водночас припинення індивідуальних трудових правовідносин у зв'язку з волевиявленням працівника відбувається в умовах настання юридичних фактів, передбачених положеннями законів.

## ЛІТЕРАТУРА:

1. Трудовое право России : учебник / под общей ред. Ю. П. Орловского, А. Ф. Нуртдиновой. – М. : МЦФЭР, 2004.
2. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 2 березня 2000 р. № 1533-III // Офіц. вісн. України. – 2000. – № 13. – Ст. 505.
3. Трудовое право России : учеб. для вузов / ответ. ред. Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М. : НОРМА – ИНФРА-М, 1998..
4. Трудовое процедурно-процессуальное право : учеб. пособие / под ред. В. Н. Скобелкина. – Воронеж : Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2002.
5. Трудовое право России : учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. – М. : Юристъ, 2002. – 560 с.
6. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 // Збірник постанов Пленуму Верховного Суду України (1963–1997 рр.). – Сімферополь.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. проф. Ю. П. Орловский. – М. : КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2002. – 960 с.
8. Мионов В. И. Трудовое право России : учебник / В. И. Мионов. – М. : Управление персоналом, 2005.
9. Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
10. Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 53. – Ст. 793.
11. Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 33. – Ст. 175.
12. Парпан Т. В. Істотні умови трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Т. В. Парпан. – К., 2005. – 16 с.
13. Цивільний кодекс України // Відомості Верховної Ради. – 2003. – № 40–44. – Ст. 356.

