



С.М. ГЛАЗЬКО

Національний університет внутрішніх справ

УДК 349.92

РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ ПРАЦІВНИКА

Розглянуто особливості припинення трудового договору за ініціативою працівника.

Вихід України на нові рубежі соціально-економічного прогресу створив об'єктивні передумови для розширення трудових прав працівників і подальшого вдосконалення правового механізму їх охорони. Тому одним із найважливіших теоретичних завдань науки трудового права є розробка питань гарантованого захисту трудових прав працівників, особливо при припиненні трудового договору з ініціативи працівника. Згідно зі ст.38 Кодексу законів про працю України [1], працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це роботодавця за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу, роботодавець повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник. Неможливість продовження роботи може бути обумовлена низкою життєвих обставин. Норма права визначає наступні з них: переїзд на нове місце проживання, переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом першої групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом. Перелік цих поважних обставин не є вичерпним. Якщо працівник після закінчення попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, роботодавець не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. Водночас, працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

Відмітимо, що розірвання трудового договору за ініціативою працівника є найпоширенішою підставою. Двотижневий строк попередження роботодавця про бажання працівника розірвати трудовий договір встановлюється з тим, щоб надати роботодавцю можливість підшукати для звільненого робочого місця (посади) іншого працівника. Попередження працівником роботодавця про припинення трудових правовідносин має певне юридичне

значення, яке полягає у тому, що протягом даного строку жодна з сторін трудового договору не має права в односторонньому порядку його розірвати. "Якщо працівник всупереч своєму бажанню буде звільнений роботодавцем до закінчення терміну попередження про звільнення, то він підлягає поновленню на попередній роботі. Якщо працівник залишить роботу до закінчення строку попередження без згоди роботодавця, він тим самим вчинить прогул і роботодавець управі звільнити його не за власним бажанням, а за прогул без поважних причин" [2, с.198]. Зазначимо, що право на розірвання трудового договору за власним бажанням належить усім без винятку працівникам. У заяві, якою працівник попереджує роботодавця про намір припинити трудові відносини, вказівка на причини такого звільнення не обов'язкова. Усе залежить від розсуду працівника. Тому роботодавець не має права відмовити у прийнятті заяви за мотивами відсутності в ній такої вказівки і вимагати від працівника зазначення цих причин.

Вбачається, що заява про звільнення працівником може бути подана як у період роботи, враховуючи й час випробування, так і при відсутності на роботі, наприклад, у період відпустки чи тимчасової непрацездатності у зв'язку з хворобою. Важливо не місцезнаходження працівника чи його стан, а добровільним чи не добровільним було волевиявлення. При примушенні працівника подати заяву про розірвання трудового договору він має право звернутися до суду з позовною заявою. Г.С. Гончарова справедливо відмічає з цього приводу: "В деяких випадках звільнення за власним бажанням може бути оспорюваним у суді. Це буває тоді, коли власник примусив працівника подати заяву про звільнення за власним бажанням, а потім працівник вимагає поновлення на колишній роботі" [3, с.26]. Зрозуміло, що суд у цих випадках мусить ретельно перевірити усі доводи позивача та відповідача і, встановивши, що мав місце факт вимушеного подання заяви про звільнення за власним бажанням, визнати розірвання трудового договору незаконним і поновити працівника на відповідній роботі чи посаді. З свободою волевиявлення працівника пов'язаний й інший момент. В межах двотижневого строку він може відкликати свою заяву або в іншій формі повідомити роботодавця про зміну свого наміру розірвати трудовий договір. В разі відмови працівника від раніше поданої ним заяви про звільнення роботодавець не має права звільнити працівника з посиланням на його

ініціативу про припинення трудових відносин. “Бажання працівника звільнитися, - зазначає О.І. Процевський, - повинно мати місце на момент звільнення, а не видання наказу. В іншому випадку порушується принцип рівності сторін трудового договору” [4, с.185].

Якщо термін попередження роботодавця закінчився, працівник може бути звільнений будь-коли: в період тимчасової непрацездатності, під час відпустки тощо. При цьому законодавець враховує й інтереси іншої сторони трудового договору – роботодавця. Так, протягом попереджувального строку працівник зобов'язаний добросовісно виконувати свої трудові обов'язки, підпорядковуючись правилам внутрішнього трудового розпорядку. “У випадку вчинення працівником дисциплінарного проступку він, не зважаючи на подану заяву про звільнення за власним бажанням, може бути звільнений за ініціативою роботодавця за наявності у останнього передбачених законом підстав – за прогул, за появу на роботі у стані сп'яніння” [5, с.132]. Однак, при розірванні трудового договору за ініціативою працівника спостерігається законодавчо передбачений пріоритет його інтересів. Наприклад, якщо у працівника є поважні причини для припинення трудових правовідносин, він може наполягати на скороченні двотижневого попереджувального терміну. Водночас, на прохання працівника роботодавець може припинити трудові правовідносини раніше двотижневого терміну і за обставин, які не передбачені нормою права, але на погляд роботодавця вони є поважними. Тобто перелік поважних обставин, зазначених у ст.38 Кодексу законів про працю України, за розсудом роботодавця завжди може бути розширеним. Підкреслимо, що принципове значення у цих випадках має те, щоб ініціатива про скорочення попереджувального строку виходила саме від працівника. Вважаємо, працівник у своїй заяві мусить вказувати день, з якого він прохає його звільнити. Це пов'язане з тим, що протягом попереджувального терміну за працівником зберігається право в будь-який момент забрати свою заяву, тобто передумати припинювати трудові правовідносини. Якщо попереджувальний термін закінчився, а працівник продовжує працювати і не наполягає на розрахунку – подана ним заява про розірвання трудового договору анулюється і роботодавець не може його звільнити на підставі раніше поданої заяви. Це є важливою правовою гарантією для працівника: до закінчення попереджувального строку цей працівник не має бути звільнений без його згоди. Отже, попереджувальний термін виконує ще одну функцію. Він надає працівникові можливість подумати і зважити своє рішення про доцільність припинення трудових правовідносин. Якщо роботодавець скорочує попереджувальний термін за своєю ініціативою, тобто видає наказ про звільнення до закінчення встановлених двох тижнів чи за наявності поважних обставин іншого строку, це є підставою для виникнення трудового спору.

Якщо працедавець по закінченні строку попередження, який обчислюється з дня, наступного за днем подачі працівником заяви, не видав наказ про звільнення, а працівник наполягає на припиненні трудових відносин, він припиняє роботу і вимагає видачі йому трудової книжки. Весь час затримки видачі трудової книжки становить вимушений прогул працівника і за цей період йому повинна бути виплачена заробітна плата. “Ніякі причини не можуть бути підставою для того, щоб роботодавець затри-

мав звільнення працівника по закінченні двох тижнів з дня подачі ним заяви про розірвання трудового договору (контракту), не видав йому своєчасно його трудову книжку” [6, с.133-144]. Відтак, працівник при закінченні двотижневого строку з дня подачі заяви про звільнення за власним бажанням має право припинити роботу. А трудовий договір вважається розірваним з моменту припинення роботи, а не з дня видання працедавцем наказу про звільнення.

Розглянутий порядок припинення трудового договору за ініціативою працівника покликаний виконувати двоєдине завдання: а) забезпечити свободу праці працівникові; б) надати можливість роботодавцеві без шкоди для виробництва здійснити заміну вивільненого працівника іншим спеціалістом. Як видається, даний порядок припинення трудових правовідносин в тій чи іншій мірі виконує це завдання. Однак, вважаємо, що декілька пропозицій щодо удосконалення змісту досліджуваних нормативних вимог до сторін трудового договору в процесі його розірвання за ініціативою працівника стане у пригоді для подальшого підвищення ефективності нормативно-правового регулювання даного процесу. По-перше, потрібно уніфікувати порядок припинення трудового договору за ініціативою працівника, укладеного як на невизначений термін так і на визначений. У ст.39 Кодексу законів про працю України за назвою “Розірвання трудового договору з ініціативи працівника” зазначається, що строковий трудовий договір підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору та в інших випадках, передбачених ч.1 ст.38 Кодексу. Спори про дострокове розірвання трудового договору також вирішуються в загальному порядку, встановленому для розгляду трудових спорів. Виникає питання, яка різниця між порядком розірвання трудового договору, укладеного на невизначений та визначений термін з ініціативи працівника? Аж ніякого, тому ст.39 Кодексу законів про працю України є зайвою, бо її нормативні приписи дублюють нормативні приписи, що стосуються порядку розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк. У зв'язку з цим торкаємося й іншого питання. У ст.23 Кодексу законів про працю України зазначається, що трудовий договір може бути: 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк; 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи. У частині 2 даної статті йдеться про те, що строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими органами. Здається, що працівник, укладаючи трудовий договір прагне, щоб він був укладений на невизначений термін. Навіщо йому укладати строковий трудовий договір, коли він у будь-який момент може його розірвати, попередивши про це роботодавця. Звідси, ініціатива про укладення саме строкового трудового договору є прерогативою роботодавця. Саме він зацікавлений в укладенні такого різновиду трудового договору: після закінчення дії такого трудового договору він може його припинити або переукласти. У цьому випадку для звільнення працівника не треба шука-

ти якихось приводів або "підганяти" ситуацію під підстави припинення трудового договору, визначені законодавством. На наш погляд, така практика має достатньо вад для того, щоб відмінити дану норму права. Таким чином, удосконалена редакція ст.23 КЗпП матиме наступний вигляд: (назва) "Строк трудового договору. (ч.1). Трудові договори можуть укладатися: 1) на невизначений строк; 2) на час виконання певної роботи. (ч.2). Трудовий договір укладається на час виконання певної роботи у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру такої роботи чи умов її виконання. (ч.3). У випадку, коли робота, на час виконання якої був укладений трудовий договір, виконана, але ні роботодавець, ні працівник не виявляють бажання припинити трудові правовідносини, трудовий договір вважається укладеним на невизначений термін. (ч.4). Забороняється укладення трудових договорів на виконання певної роботи з метою ухилення від надання працівникам тих чи інших трудових прав, свобод або гарантій їх забезпечення. Якщо органи та посадові особи, що здійснюють нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства, встановлять такий факт, то трудовий договір вважається укладеним на невизначений строк". З прийняттям запропонованої статті відпаде також потреба в ст.39-1 КЗпП України за назвою "Продовження дії строкового трудового договору на невизначений строк".

По-друге, слід нормативно вказати на те, що за згодою працівника і роботодавця трудовий договір може бути розірваний і до закінчення двотижневого строку попередження про припинення трудових відносин з ініціативи працівника. По-третє, у зв'язку з тим, що момент, з якого починається відлік двотижневого строку попередження відіграє важливу роль для захисту права працівника на свободу праці, є сенс нормативно окреслити деякі положення, пов'язані з цим моментом. Гадаємо, що заява працівника про припинення трудового договору може надаватися роботодавцю власноручно або пересилатися поштою чи за допомогою засобів електрозв'язку. Порядок прийняття таких заяв повинен визначатися правилами внутрішнього трудового розпорядку. Якщо заява про розірвання трудового договору надсилається поштою чи передається за допомогою засобів електрозв'язку, підпис працівника у цьому випадку має бути засвідчений нотаріусом, посадовою особою у місці перебування працівників, оператором зв'язку або іншим способом, передбаченим у законі. По-четверте, у діючій ст.38 КЗпП України слід також визначити й можливість працівника скасувати раніше подану заяву про розірвання трудового договору. Вбачається, таке скасування має проводитися шляхом подання відповідної заяви.

Ураховання зазначених пропозицій дозволяє нам запропонувати нову редакцію розглядуваної статті Кодексу: "(назва) Розірвання трудового договору за ініціативою працівника. (ч.1). Працівник має право розірвати трудовий договір, попередивши про це роботодавця письмово за два тижні. За згодою між працівником і роботодавцем трудовий договір може бути розірваний і до закінчення двотижневого строку попередження про звільнення. (ч.2). Заява працівника про розірвання трудового договору може надаватися роботодавцю власноручно або пересилатися поштою чи за допомогою засобів електрозв'язку. Порядок прийняття та реєстрації таких заяв визначається в

правилах внутрішнього трудового розпорядку. Якщо заява про розірвання трудового договору надсилається поштою чи передається за допомогою засобів електрозв'язку, підпис у цьому випадку засвідчується нотаріусом, відповідною посадовою особою у місці перебування працівників, оператором зв'язку або іншим способом, передбаченим у законі. (ч.3). За наявності поважних причин для розірвання трудового договору з боку працівника роботодавець повинен задовольнити прохання про припинення трудових правовідносин у той день, коли цього бажає працівник. Поважними причинами, що дають працівникові право на визначення дня припинення трудового договору є: 1) переїзд на нове місце проживання; 2) переведення чоловіка (дружини) на роботу в іншу місцевість; 3) вступ до навчального закладу; 4) неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; 5) вагітність; 6) догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; 7) догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом першої групи; 8) порушення роботодавцем трудового законодавства, угод, колективного або трудового договору; 9) обрання на посаду, що заміщується шляхом виборів; 10) обрання на посаду за конкурсом; 11) вихід на пенсію. Цей перелік поважних причин щодо розірвання трудового договору з ініціативи працівника раніше двотижневого терміну попередження не є вичерпним. Роботодавець може визначити такими й інші життєві обставини. (ч.4). До закінчення двотижневого строку попередження про припинення трудового договору працівник має право в будь-який час письмово відізвати свою заяву. Звільнення в цьому разі не провадиться, якщо на його місце не запрошений інший працівник, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладанні трудового законодавства. (ч.5). Після закінчення строку попередження про припинення трудового договору працівник має право припинити роботу. Якщо після закінчення даного терміну працівник продовжує працювати і не наполягає на припиненні трудового договору, роботодавець не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладанні трудового договору".

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України //ВВР України. – 1971. –№ 50. –Ст.375.
2. Трудовое право: Учебник /Под ред. О.В. Смирнова. –М.: Проспект, 1997. –448 с.
3. Гончарова Г.С. Прием, переводы и увольнения с работы. –К.: Вища школа, 1977. –46 с.
4. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. –М.: Юрид. лит., 1972. –288 с.
5. Лазор В.В. Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядок разрешения споров при невыполнении его условий: Монография. – Луганск: СЧУ им. В. Даля, 2002. –249 с.
6. Молодцов М.В., Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовое право России: Учебник. –М.: НОРМА, 2001. –576 с.

Надійшла до редколегії 28.05.2004

ГЛАЗКО С.М. РАЗРЫВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА
Рассмотрены особенности прекращения трудового договора по инициативе работника.

GLAZKO S.M. BREAK OF THE LABOR CONTRACT UNDER INITIATIVE OF THE WORKER
Features of the termination of the labor contract under the initiative of the worker are considered.



М.О. ДЕЙ

Національний університет внутрішніх справ

УДК 331.101.38:341.24

ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА ВИНАГОРОДУ ЗА ПРАЦЮ В МІЖНАРОДНИХ АКТАХ

Розглянуто застосування міжнародних норм із заробітної плати у вітчизняному законодавстві.

Міжнародно-правове регулювання праці є регламентацією міжнародно-правовими засобами питань застосування найманої праці, поліпшення її умов, захисту індивідуальних і колективних інтересів працівників. Міжнародні норми є для нашого суспільства об'єктом вивчення, запозичення і практичного використання як визнаного у всьому світі еталону. Ст.9 Конституції України закріплює, що "чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України".

Таким чином, міжнародні акти, ратифіковані Верховною Радою України, набувають значення внутрішнього закону, і повинні застосовуватися судами та іншими державними органами нарівні з внутрішнім законодавством.

Величезну роль у міжнародно-правовому регулюванні оплати праці грають норми (стандарти), закріплені в актах ООН, Міжнародної організації праці (МОП), регіональних об'єднань держав в Європі, Америці, на Близькому Сході, а також у двосторонніх угодах держав [1, с.148].

Одним із основних актів Міжнародно-правового регулювання праці є Загальна декларація прав людини, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10.12.1948 року. В її ст.23 сформульовані основні трудові права і свободи людини, до числа яких входять і основні права в області оплати праці - на рівну оплату за рівну працю без якої-небудь дискримінації, на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування для працівника та його сім'ї [2, с.25].

В Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, схваленому генеральною Асамблеєю ООН в 1966 р., ратифікованому Президією Верховної Ради СРСР 18.09.1973 р., права в області оплати праці сформульовані депо докладніше, ніж в Загальній декларації прав людини. Так, згідно ст.7 Пакту: "Держави, що

беруть участь у Пакті визнають право кожного на винагороду, що забезпечує як мінімум всім працівникам справедливу заробітну плату і рівну винагороду за працю в рівній цінності без будь-якої відмінності, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватися умови праці не гірше за ті, якими користуються чоловіки з рівною оплатою за рівну працю" [3, с.145].

На відміну від Загальної декларації, яка в більшій мірі є програмним, політичним актом, в Міжнародному пакті містяться конкретні зобов'язання держав по втіленню в життя всіх прав, закріплених в ньому. Наприклад, частина 2 статті 2 передбачає, що держави, які беруть участь у Пакті, зобов'язалися гарантувати проголошені в Пакті права без будь-якої дискримінації. Такі держави визнають також право кожного на достатній рівень життя для нього і його сім'ї, включаючи достатнє харчування, одяг і житло, на безперервне поліпшення умов життя (ст.11).

Значний внесок в міжнародно-правове регулювання оплати праці внесла Міжнародна організація праці. Її конвенції і рекомендації в основному присвячені процедурі і принципам встановлення державного мінімуму заробітної плати і забезпеченню її охороні в цілях захисту матеріальних інтересів працівників [4, с.26].

Так, Конвенція № 131 "Про встановлення мінімальної заробітної плати" (1970) зобов'язала держави ввести систему встановлення мінімальної заробітної плати, що охоплює групи працівників, умови праці яких роблять застосування такої системи доцільним. Мінімальна заробітна плата за Конвенцією має силу закону і не підлягає зниженню: незастосування цього положення спричиняє за собою відповідні кримінальні та інші санкції. При визначенні мінімальної заробітної плати передбачається враховувати: потреби працівників та їх сімей, беручи до уваги загальний рівень заробітної плати в країні, вартість життя, соціальні допомоги, порівняльний рівень життя різних соціальних груп і економічні міркування, включаючи вимоги економічного розвитку, рівень продуктивності праці.