

УДК 349.2

Ю. С. Тихонович

### ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ З ІНІЦІАТИВИ ПРАЦІВНИКА

**Актуальність теми.** З проголошенням України як правової держави особливо значення набуває функціонування ринку праці, яке багато в чому залежить від розвитку всіх інститутів, серед яких особливу роль відіграють правила звільнення працівників. Такі правила мають на меті – забезпечення прав громадян за припинення трудових відносин. Вони повинні посідати одне з пріоритетних місць у житті держави й суспільства, оскільки спрямовані на підтримку, соціальний комфорт і відновлення статусу повноправного члена суспільства. Оскільки саме в трудових відносинах людина може розглядати себе як повноцінного члена соціальної системи, їх розрив пов'язаний із ризиками відсутності можливості задоволення соціальних потреб людини, зміни її статусу в суспільстві, у цілому з матеріальним благополуччям людини.

Недотримання правил звільнення, порушення трудового законодавства під час розірвання трудових відносин викликає наслідки як для працівників, так і для роботодавців після припинення трудових відносин. Крім цього, порушення правил звільнення, недотримання їх сторонами трудових правовідносин у деяких випадках, крім порушень прав громадян, негативно впливають на фінансовий стан підприємств. Саме тому звільнення як розрив трудових відносин слід віднести до соціальної проблеми, актуалізація якої пов'язана з механізмами реалізації прав роботодавців і працівників у процесі звільнення, які свого часу не можливі за відсутності основного засобу впливу на суспільні відносини – правового державного регулювання.

**Стан наукового дослідження.** Правовий механізм регулювання звільнення з ініціативи працівника розглядали вітчизняні й російські науковці М.Г. Александров, Л.І. Антонова, М.Й. Бару, Б.К. Бегічев, В.М. Божок, Н.П. Борецька, П.А. Бущенко, В.С. Венедіктов, Л.Б. Гальперін, В.В. Глазирін, К.М. Гусов, О.М. Дуюнова, В.В. Жернаков, П.І. Жигалкін, Д.В. Журавльов, С.О. Іванов, М.І. Іншин, С.С. Карінський, І.Я. Кисельов, Т.А. Коляда, Р.І. Кондратьєв, В.В. Лазор, В.М. Лебедев, Ф.М. Левіант, Р.З. Лівшиць, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, В.І. Нікітінський, Ю.П. Орловський, А.Ю. Пашерстник, О.С. Пашков, П.Д. Пилипенко, С.В. Попов, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, М.М. Пурей, Г.О. Рогальова, В.К. Самігулін, В.М. Толкунова, К.Л. Томашевський, Н.М. Хуторян і багато інших учених. Незважаючи на велику зацікавленість науковців і багатогранність теми дослідження, вказане питання на сьогодні ще не опрацьоване, правовий механізм регулювання звільнення з ініціативи працівника розглянуто з боку окремих елементів механізму, системного підходу вказаний механізм у юридичній практиці не отримав.

**Метою статті** є надання загальнотеоретичної характеристики правового механізму регулювання звільнення з ініціативи працівника.

**Виклад основного матеріалу.** Структура правового механізму порядку звільнення включає в себе такі елементи: 1) правові норми, які закріплюють правомочності

працівника, права та обов'язки, гарантії прав; 2) повноваження й обов'язки роботодавця, державних органів, які регулюють і здійснюють захист прав працівників; 3) способи реалізації й захисту прав і свобод людини, що складаються з контрольних, наглядових заходів, самозахисту та судового захисту.

Системний погляд на правовий механізм порядку звільнення надає можливість відокремлення основних ознак механізму звільнення, до переліку яких пропонуємо віднести такі: 1) звільнення здійснюється на підставі норм права, тобто правове регулювання прямо залежить від якості правової норми законодавства; 2) звільнення здійснюється через прийняті локальні акти – накази, які є обов'язковими для виконання всіма суб'єктами, на яких вони поширюють свою дію; 3) процес звільнення здійснюється завдяки діяльності уповноважених органів роботодавців, їхніх посадових осіб; 4) усі елементи механізму мають походження від держави, чим обумовлюється необхідність реалізації їхніх функцій із державного управління в трудовій галузі; 5) застосовані засоби реалізації прав суб'єктів у процесі звільнення визначають управлінську спрямованість самого механізму.

Проте, незважаючи на вказане, Л.М. Распутіна вважає, що в галузі трудового права суттєвим недоліком сучасного стану трудових відносин є відсутність здебільшого злагодженого механізму реалізації закладених у законодавстві принципів, спеціальних органів і процедур та недостатній рівень юридичної техніки [1, с. 90–93]. Тому в контексті дослідження пропонуємо приділити увагу безпосередньо механізму звільнення з ініціативи працівника, проаналізувати функції зазначених елементів механізму звільнення, які функціонують саме через діяльність відповідних суб'єктів. Будучи різновидом правових відносин і, відповідно, володіючи всіма загальними рисами останніх, відносини під час звільнення з ініціативи працівників мають свою специфіку, зумовлену особливостями складових частин (елементів) цих відносин – суб'єктів, об'єктів і юридичних фактів, стосовно яких вони виникають, змінюються або припиняються.

Звернемося до думок науковців щодо звільнення з ініціативи працівника. В.І. Міронов доводив, що звільнення за власної ініціативою працівника пов'язано з принципами свободи праці та заборони примусової праці, які дозволяють працівникам вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці. У свою чергу роботодавець зобов'язаний не чинити перешкод працівникам під час їх розпорядження своїми здібностями до праці, у тому числі під час вирішення питання про звільнення працівника за власним бажанням [2, с. 60–61]. Також є позиція, що розірвання трудового договору з ініціативи працівника (за власним бажанням) відноситься до найбільш поширених підстав припинення трудового договору. При цьому вчений вважає, що будь-який працівник може розірвати свій трудовий договір, незалежно від того, на який термін його було прийнято, без згоди роботодавця. Єдиним юридичним фактом звільнення за власним бажанням є письмова заява працівника про розірвання трудового договору, причому науковці зазначають, що така заява має бути написаною добровільно, без будь-якого впливу з боку роботодавця. Інакше звільнення буде визнане в судовому порядку незаконним [3, с. 205]. Л.М. Анісімов також доводить, що будь-який працівник має право за власним бажанням розірвати з роботодавцем трудовий договір, попередивши його про це в письмовій формі

не пізніше ніж за два тижні. При цьому він акцентує увагу на тому, що звільнення за власною ініціативою – це добровільне волевиявлення працівника, а не примус із боку роботодавця чи третіх осіб [4, с. 66]. В.І. Прокопенко висловлює думку про наявність залежності порядку розірвання трудового договору з ініціативи працівника від виду трудового договору (строковий або укладений на невизначений строк), підкреслюючи, що для розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, працівник повинен звернутися до власника або уповноваженого ним органу з письмовою заявою, якою попереджує роботодавця за два тижні про бажання припинити трудові відносини [5, с. 154]. Фактично вченими відокремлено специфічні ознаки розгорнутої характеристики звільнення з ініціативи працівника, в основі якого полягає принцип свободи праці, добровільності та заборони примусової праці. Слушною є теза, що праву працівника на звільнення кореспондує обов'язок письмового попередження роботодавця за два тижні про бажання звільнитися. Такий обов'язок притаманний виключно звільненню за ініціативою працівника, що дає нам підстави розглядати це як специфічну особливість звільнення з ініціативи працівника.

Г.І. Чанишева та Н.Б. Болотіна, поділяючи міркування наведених правознавців, доводять, що для такого звільнення не вимагається ніяких поважних причин, головним є бажання працівника. Крім цього, науковці відокремлюють зобов'язання власника щодо звільнення працівника: прийняти заяву про звільнення, організувати прийом матеріальних цінностей, якщо такі перебували у віданні працівника [6, с. 117]. М.В. Лушнікова наполягає, що обов'язку працівника надати заяву про звільнення також кореспондує обов'язок роботодавця скласти наказ про звільнення [7, с. 380]. К.М. Гусов і В.М. Толкунова докладніше конкретизують вказані обов'язки. Науковці, аналізуючи законодавство про працю, роблять висновок, що за поважних причин, підтверджених документально (зарахування до навчального закладу, вихід на пенсію та інші випадки) роботодавець зобов'язаний розірвати трудовий договір у строк, зазначений у заяві працівника. Після закінчення терміну попередження працівник має право припинити роботу, а роботодавець зобов'язаний видати йому трудову книжку та провести розрахунок [8, с. 246]. Фактично науковцем визначено зміст права на звільнення та алгоритм порядку реалізації прав, його процедури: послідовність дії самого носія прав і свобод, послідовність дії зобов'язаних суб'єктів права, а також зміст таких дій, виконання яких спрямоване на досягнення мети найбільш повного й точного здійснення права на звільнення.

М.В. Лушнікова переконана, що звільнення за власним бажанням формально вкладається в межі правомірної поведінки, однак при цьому порядок (способи) реалізації трудових прав не відповідає принципам трудового права і сприяє зловживанню правом із боку працівника [7, с. 179].

Дійсно, процедура звільнення за бажанням працівника ретельно виписана в нормах законодавства, тобто під час звільнення за власним бажанням працівник діє правомірно. Проте законодавець із метою захисту інтересів держави, боротьби з плінністю кадрів та для забезпечення стабільності трудових відносин вважав за необхідне обмежити здійснення названих прав за допомогою перерахування причин звільнення. Статтею 38 Кодексу законів про працю України встановлюється

право працівника на розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк. Так, працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання в цій 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 1 групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник [9]. Як бачимо, правовими нормами визначено об'єктивні підстави (які не залежать від волі сторін, проте фактично існують) для звільнення працівників під час розірвання безстрокового трудового договору.

Частиною 3 статті 38 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) встановлено, що працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору. Тобто в цьому випадку передбачаються суб'єктивні (порушення трудових відносин роботодавцем) підстави для звільнення за наявності безстрокового трудового договору. Слід зауважити, що в КЗпП України відсутнє чітке та досконале визначення змісту порушення законодавства про працю, умови колективного або трудового договору. У статті 2 КЗпП України йдеться про такі права громадян: 1) на отримання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру; 2) на укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою; 3) на відпочинок; 4) на здорові й безпечні умови праці; 5) на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку; 6) на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів, незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством [9]. Вказаному праву кореспондує відповідний обов'язок із боку роботодавця, наприклад, своєчасно й у повному обсязі виплачувати заробітну плату відповідно до Закону України «Про оплату праці» [10] або створити умови для праці відповідно до вимог Закону України «Про охорону праці» [11]. У випадку порушення роботодавцем обов'язків, які порушують права громадян, закріплені в статті 2 КЗпП України, працівник має право ініціювати звільнення.

Статтею 39 КЗпП України передбачено, що строковий трудовий договір підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності. Строковий трудовий договір може бути розірвано за ініціативою працівника достроково лише за наявності зазначених поважних причин. При цьому письмове

попередження власника або уповноваженого ним органу за два тижні не здійснюється. Працівник може залишити роботу лише тоді, коли власник або уповноважений ним орган видасть наказ про звільнення з роботи. Тобто в Кодексі законів про працю України [9] закріплене суб'єктивне право працівника на припинення трудових правовідносин за його власною ініціативою.

Як узагальнення вказаних елементів можемо відмітити, що під правовим механізмом звільнення працівників за їх ініціативою маємо розуміти взаємопов'язану й узгоджену систему правових норм, що регулюють права й обов'язки працівників, роботодавців та органів публічної адміністрації, які здійснюють державне управління процесом звільнення й захисту прав громадян, що виникають внаслідок одностороннього волевиявлення працівника на припинення трудових відносин.

Розірвання трудового договору з ініціативи працівників, тобто звільнення працівників за власним бажанням, є юридичною гарантією свободи праці, яка відображає, що лише самій особі як суб'єкту права належить виняткова можливість розпоряджатися своїми здібностями до праці (робочою силою). На нашу думку, вказаний принцип свободи праці, добровільності та заборони примусової праці є специфічною ознакою звільнення з ініціативи працівника.

Згідно з положеннями статті 38 КЗпП України працівники мають право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, зі своєї ініціативи (звільнення за власним бажанням) [9]. Працівник без будь-яких обмежень, незалежно від виду трудового договору, характеру виконуваної роботи, організаційно-правової форми організації, яка виступає роботодавцем, може розірвати трудовий договір в односторонньому порядку. Для такого звільнення не потрібно згоди роботодавця. Звільнення за ініціативою працівника здійснюється на основі одностороннього волевиявлення працівника, яке має бути виражене в письмовій формі, у вигляді відповідної письмової заяви та реалізується шляхом подання працівником відповідної заяви. У такому випадку законодавець надає працівнику не обмежену ніякими обставинами й фактами правомочність на розірвання трудового договору. Подання письмової заяви про звільнення за власним бажанням є стандартним способом вираження волевиявлення працівника. Це право працівника постає з конституційної заборони примусової праці та принципу свободи праці. Загальний мінімальний термін попередження роботодавця про майбутнє припинення трудових відносин становить два тижні. Зі змісту статті 38 КЗпП України з'ясуємо, що законодавець не визначає будь-яких максимальних термінів попередження, встановлюючи лише мінімальний – «не пізніше ніж за два тижні». Протягом усього строку попередження за працівником зберігається його робоче місце й посада, він зобов'язаний виконувати трудову функцію та інші трудові обов'язки. Слід підкреслити, що в назві статей 38 і 39, якими регулюється припинення трудового договору за власним бажанням працівника, немає вказівки на те, що перелік підстав, який міститься в зазначених статтях, носить «загальний» («основний») характер. Тому вважаємо, що підстава припинення трудового договору – ініціатива працівника (стаття 38) – має загальний характер і поширюється на всі категорії працівників. Вказаним підкреслюється ще одна з особливостей розірвання трудового договору з ініціативи працівника – загальність звільнення працівників.

Після закінчення строку попередження роботодавець не має права затримувати працівника, незважаючи на будь-які обставини, тобто роботодавець за два тижні після отримання заяви про бажання звільнитися з боку роботодавця зобов'язаний припинити трудові правовідносини. Зміст юридичного обов'язку включає владний імператив – безумовну вимогу слідувати запропонованій поведінці, що відповідає фундаментальному принципу права – принципу безумовності, який не допускає відступу від виконання нормативних приписів під виглядом певних обставин, не передбачених законом, що вказує на здатність такого принципу надавати регулятивний вплив на суспільні відносини. Обов'язок роботодавця звільнити працівника за два тижні після отримання заяви про бажання звільнитися з боку роботодавця вказує на безумовний характер права на звільнення за власним бажанням.

**Висновки.** Суб'єктивне право працівника на звільнення складається з таких юридичних можливостей: а) можливості певної дії (поведінки) працівника як уповноваженої особи, тобто права на власні дії; б) можливості вимагати вчинення певних дій від зобов'язаної особи, тобто права на чужі дії (право – вимога), що забезпечує працівникові реальність здійснення наданого йому суб'єктивного права; в) використання можливості звернення працівником до компетентного органу за захистом або за примусовим здійсненням порушеного права у випадках, якщо працівник із незалежних від нього причин не може скористатися своїми правами, оскільки роботодавець перешкоджає цьому або не виконує свої обов'язки.

### Література

1. Распутина Л.Н. Процедурные нормы и правоотношения в сфере правового регулирования труда / Л.Н. Распутина // Вестник Омского университета. – 1997. – Вып. 4. – С. 90–93.
2. Миронов В.И. Трудовое право России : [учебник] / В.И. Миронов. – М. : Управление персоналом, 2005. – 1149 с.
3. Трудовое право России : [учебник] / отв. ред. : Ю.П. Орловский и А.Ф. Нуртдинова. – М. : Юридическая фирма «КОНТРАКТ» ; Инфра-М, 2008. – 608 с.
4. Анисимов Л.Н. Трудовой договор. Права и обязанности сторон / Л.Н. Анисимов. – М. : Деловой двор, 2009. – 288 с.
5. Прокопенко В.І. Кодекс законів про працю України : [наук.-практ. коментар] / В.І. Прокопенко. – Х. : Консум, 2003. – 832 с.
6. Чанышева Г.И. Трудовое право Украины / Г.И. Чанышева, Н.Б. Болотина. – Х. : Одиссей, 2000. – 480 с.
7. Лушникова М.В. Очерки теории трудового права / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – СПб. : Юридический центр Пресс, 2006. – 940 с.
8. Гусов К.Н. Трудовое право России : [учебник] / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М. : ТК «Велби», Изд-во «Проспект», 2004. – 496 с.
9. Кодекс Законів про працю України : Закон УРСР від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
10. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР // Голос України. – 1995. – № 94. – Ст. 36.
11. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 року // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.

### Анотація

**Тихонович Ю. С. Правовий механізм регулювання звільнення з ініціативи працівника.** – Стаття. У статті проаналізовано сутність правового механізму регулювання звільнення з ініціативи працівника, надано його загальнотеоретичну характеристику.

**Ключові слова:** правовий механізм, звільнення працівників, праця, трудовий договір.

### Аннотация

*Тихонович Ю. С. Правовой механизм регулирования увольнения по инициативе работника. – Статья.*

В статье проанализирована сущность правового механизма регулирования увольнения по инициативе работника, предоставлена его общетеоретическая характеристика.

*Ключевые слова:* правовой механизм, увольнения работников, труд, трудовой договор.

### Summary

*Tihonovich Y. S. Legal mechanism regulating the release of employee initiatives. – Article.*

This article examines the nature of the legal mechanism for regulating the layoffs of the initiative of the employee, given his general theoretical description.

*Key words:* legal mechanism, layoffs, labor, work, labor contract.

УДК 347.963

*В. А. Павлійчук*

## КООРДИНАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПРОКУРОРА В КОНТЕКСТІ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ НЕПОВНОЛІТНІХ

**Постановка проблеми.** Стаття 10 Закону України «Про прокуратуру» від 5 листопада 1991 року № 1789-ХІІ визначає, що Генеральний прокурор України та підпорядковані йому прокурори з метою підвищення ефективності протидії злочинності та корупції координують діяльність правоохоронних органів із питань протидії злочинності та корупції.

Координаційні повноваження прокуратури реалізуються шляхом проведення спільних нарад, створення міжвідомчих робочих груп, проведення узгоджених заходів, аналітичної діяльності тощо [1].

У резюме до висновку № 3(2008) про «Роль прокуратури за межами сфери кримінального права», прийнятому ССРЕ на 3-му пленарному засіданні (Страсбург, 15–17 жовтня 2008 року), зауважується, що зацікавлені прокурорські служби мають налагоджувати та розвивати, якщо доцільно, співробітництво або контакти з уповноваженим із прав людини та подібними інститутами, а також організаціями громадянського суспільства, включаючи засоби масової інформації [2].

Відповідно ж до наказу Генерального прокурора України «Про координацію діяльності правоохоронних органів у сфері протидії злочинності та корупції» від 16 січня 2013 року № 1/1гн (наказ № 1/1гн) координація діяльності правоохоронних органів у сфері протидії злочинності та корупції вважається одним із головних пріоритетів у роботі прокурорів усіх рівнів [3].

**Стан дослідження.** Проблема координаційної діяльності органів прокуратури неодноразово ставала предметом наукових дискусій таких вчених: Є.М. Блажівський, Ю.М. Грошевий, Л.М. Давиденко, В.В. Долежан, П.М. Каркач, М.В. Косюта, М.Й. Курочка, В.І. Малюга, М.І. Мичко, В.Т. Нор, М.В. Руденко та інших.

**Мета й завдання дослідження.** Метою статті є розробка пропозицій щодо оптимізації координаційної діяльності органів прокуратури у сфері захисту трудових прав неповнолітніх. Завданням дослідження є визначення суб'єктного складу учасників