

УДК 349.2

В.О. Процевський**ВПЛИВ ПРИНЦИПУ СВОБОДИ ПРАЦІ
ПРИ ЗАСТОСУВАННІ ПРАВОВОГО
ПРИПISУ СТ.38 КЗПП УКРАЇНИ**

Анотація. У статті досліджуються актуальні теоретичні та практичні питання трудового права щодо втілення принципу свободи праці у нормах, які регулюють розірвання трудового договору з ініціативи працівника на підставі ч. 3 ст. 38 КЗпП. Автор обґрунтовує думку, що у даному випадку праву працівника розірвати трудовий договір кореспондує обов'язок роботодавця.

Ключові слова: право, праця, свобода праці, роботодавець, трудовий договір.

Аннотация. В статье исследуются актуальные теоретические и практические вопросы трудового права по реализации принципа свободы труда в нормах, регулирующих расторжение трудового договора по инициативе работника на основании ч. 3 ст. 38 КЗоТ. Автор обосновывает мысль, что в данном случае праву работника расторгнуть трудовой договор корреспондирует обязанность работодателя.

Ключевые слова: право, труд, свобода труда, работодатель, трудовой договор.

Abstract. This article examines current theoretical and practical issues regarding the implementation of labor law principle of freedom of labor norms governing termination of contract by the employee under Part 3 of Article 38 of the Labor Code. By justifying the view that in this case the right employee to terminate the employment contract corresponds to the duty of the employer.

Keywords: law, labor, freedom of labor, employer, employment.

Одним із важливих принципів трудового права є принцип свободи праці. Його важливість визначається тим, що його зміст базується на положеннях Конституції України і перш за все на основному соціально-економічному праві на працю. Звичайно, право на працю – природне право, але закріплення його в Основному Законі держави свідчить про його значення для суспільства, про відношення до нього держави. Саме розуміння сутності праці для окремої людини і суспільства в цілому дало підстави визначити право на працю через можливість заробляти собі на життя працею, яку кожен громадянин вільно обирає або на яку вільно погоджується. В такому формулюванні виражена особлива роль, виняткове значення права на працю як права кожного вільно розпоряджатися своєю здатністю до праці, вільно обирати собі професію і рід діяльності. Крім того, – для теми дослідження важливо, що мета такого формулювання права на працю конституційно закріплює свободу праці у будь-якій сфері діяльності або право громадянина на абсолютну відмову від участі у праці. Саме тому Конституція України забороняє використання примусової праці.

Для теми дослідження важливим є і те, що свобода трудової діяльності знаходить прояв у багатьох положеннях норм трудового права. І перш за все у свободі

залучення до праці [1]. Для трудового права це – можливість кожного громадянина реалізувати право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою (ч. 2 ст. 2 КЗпП). Тут важливо підкреслити, що свобода праці проявляється не тільки у свободі укладення трудового договору, а й і у договірному характері праці. Саме в межах трудового договору за угодою громадянина і роботодавця визнається трудова функція майбутнього працівника, тобто робота за відповідною професією, спеціальністю і кваліфікацією. Мабуть, тому не випадково В.В. Жернаков принцип свободи праці і свободи трудового договору розглядає як єдиний принцип трудового права [2].

Принцип свободи праці для сторін трудового договору проявляється нормами права, які регулюють порядок укладення трудового договору, визначення і зміни його змісту, а також розірвання трудового договору. Нас цікавить прояв принципу свободи праці у правовому приписі ст. 38 КЗпП, а саме гарантії зміни та припинення трудового договору за ч. 3 ст. 38 КЗпП. Підкреслюю, ч. 3 ст. 38 КЗпП. Так, зміст цієї норми КЗпП передбачає право працівника на розірвання трудового договору за власним бажанням.

За загальним правилом працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. Тобто законодавство не передбачає, не встановлює ніяких обмежень щодо причин розірвання трудового договору за ініціативою працівника. Треба лише попередити про звільнення з роботи за два тижні. Це необхідно для того, що роботодавець зміг підготувати заміну працівників.

Щодо окремих категорій працівників, які бажають розірвати трудовий договір за власним бажанням, яке зумовлено неможливістю продовжувати роботи і не дотримуючись терміну попередження двох тижнів, то в цьому випадку законодавець назвав приблизний перелік причин.

Принцип свободи праці стосовно норми ст. 38 КЗпП виявляється також і в можливості залишитися на роботі, якщо протягом двох тижнів бажання змінилося. Так, 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, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Що ж до ч. 3 ст. 38 КЗпП, то при застосуванні цього припису виникають запитання. Перш за все правовий припис ч. 3 ст. 38 КЗпП сформульовано таким чином: «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».

Звернемо увагу на такі важливі моменти: 1) строк попередження про звільнення з роботи визначає сам працівник. Це його право. Тому зміст цього правового припису відрізняється від змісту правового припису за ч. 1 ст. 38 КЗпП; 2) власне бажання зумовлено порушенням роботодавцем законодавства про працю, умов колективного

чи трудового договору. Тобто такі дії роботодавця змушують працівника звільнитися з роботи; 3) звільнення з роботи за власним бажанням в цьому випадку має відбутися за ч. 3 ст. 38 КЗпП, а не просто за ст. 38 КЗпП, бо правові наслідки інші; 4) при звільненні за власним бажанням за ч. 3 ст. 38 КЗпП працівнику виплачується вихідна допомога. Так, внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору вихідна допомога виплачується у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку (ст. 44 КЗпП).

Виникає запитання – чи кореспондують обов'язки роботодавця усім цим правам працівника, який виявив бажання розірвати трудовий договір у зв'язку з порушенням законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору? Так, обов'язки роботодавця як сторони трудового договору у даному разі чітко сформульовані. Роботодавець зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені статтею 116 КЗпП. Внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору вихідна допомога виплачується у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку.

При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, роботодавець повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум. В разі невиплати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в законодавстві про працю, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Здавалося б, у законодавстві про працю усі обов'язки роботодавця як сторони трудового договору чітко визначені. Принцип свободи праці і трудового договору мав би діяти. Але на практиці, на жаль, буває зовсім по-іншому. Позивач С. працював провідним спеціалістом центру розвитку компетенцій управління розвитку персоналу департаменту управління персоналом ВАТ КБ «Надія» [3]. Протягом 2008–2009 років роботодавець порушив строки виплати заробітної плати. Відповідно до вимог ст. 115 КЗпП, заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Крім цих порушень, роботодавець відправляв С. у відпустку без збереження заробітної плати. І, нарешті, йому запропонували звільнитися за власним бажанням. 13 лютого 2009 року С. подав заяву про звільнення з роботи за власним бажанням і в заяві написав: «Прошу звільнити з роботи за власним бажанням на підставі ч. 3 ст. 38 КЗпП внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю».

Цікаві дії роботодавця як сторони трудового договору, в якому була закріплена воля обох сторін. Того ж дня, 13 лютого 2009 року, С. було звільнено з роботи за власним бажанням, але за ч. 1 ст. 38 КЗпП.

Відразу два грубих порушення норм трудового законодавства допустив роботодавець [4].

Перше, роботодавець змінив формулювання звільнення з роботи, адже друга сторона трудового договору – працівник – є рівноправною і вказала на фактичну підставу звільнення з роботи – порушення законодавства про працю. Друга сторона трудового договору не мала права втручатися в долю іншої сторони.

Друге, якщо роботодавець, порушуючи законодавство всупереч долі іншої сторони трудового договору, вказав ч. 1 ст. 38 КЗпП, то звільнення з роботи за цієї підстави мало б відбутися тільки через два тижні, а не в той же день, коли було подано заяву. Роботодавець порушив вимоги ч. 5 ст. 241-1 КЗпП. Коли строки визначаються днями, то їх обчислюють з дня, наступного після того дня, з якого починається строк. Якщо останній день строку припадає на святковий, вихідний або неробочий день, то днем закінчення строку вважається найближчий робочий день.

Звернувшись з позовом до Шевченківського суду м. Києва, позивач С. просив суд: 1) змінити формулювання причин розірвання трудового договору з ч. 1 ст. 38 на ч. 3 ст. 38 КЗпП України; 2) стягнути на його користь із роботодавця передбачену ст. 44 КЗпП вихідну допомогу та середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні з роботи.

Не дивлячись на цілком очевидні порушення законодавства про працю рішенням Шевченківського районного суду, залишеним без змін ухвалами Апеляційного суду м. Києва та Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ, у задоволенні позовних вимог відмовлено.

І тільки Судова палата у цивільних справах Верховного Суду України 31 жовтня 2012 року (через три роки і шість місяців) дійшла висновку: позовна заява підлягає задоволенню.

Верховний Суд України звернув увагу саме на ті порушення, які були очевидними. Бачення порушень законодавства про працю роботодавцем і їх наслідки для працівника заслуговують на увагу. Дійсно, за змістом ст. 38 КЗпП, працівник має право з власної ініціативи в будь-який час розірвати укладений з ним на невизначений строк трудовий договір. При цьому строк розірвання трудового договору і його правові підстави залежать від причин, які спонукають працівника до його розірвання і які працівник визначає самостійно. Якщо вказані працівником причини звільнення – порушення роботодавцем трудового законодавства (ч. 3 ст. 38 КЗпП) – не підтверджуються або роботодавцем не визнаються, останній не вправі

самостійно змінювати правову підставу розірвання трудового договору на ч. 1 ст. 38 КЗпП.

У справі, яка переглядається, суд установив, що С. перебував із ПАТ КБ «Надра» в трудових відносинах на умовах трудового договору, укладеного на невизначений строк. 13 лютого 2009 р. С. подав заяву про звільнення з роботи за власним бажанням у зв'язку з порушенням роботодавцем законодавства про працю (ч. 3 ст. 38 КЗпП). Того ж дня його було звільнено з роботи на підставі ч. 1 ст. 38 КЗпП.

Вважаючи таке звільнення правомірним, суд першої інстанції, з висновками якого погодилися апеляційний та касаційний суди, виходив із того, що порушення роботодавцем законодавства про працю мало разовий характер, було зумовлене поважними причинами і не потягло істотного порушення трудових прав позивача.

Однак при цьому суд не врахував того, що для визначення правової підстави розірвання трудового договору значення має лише факт порушення законодавства про працю, яке спонукало працівника до розірвання трудового договору з власної ініціативи, а не поважність чи неповажність причин такого порушення або істотність порушення трудових прав працівника.

Крім того, суд не врахував вимог законодавства про те, що роботодавець не вправі самостійно змінювати визначену працівником причину звільнення з роботи. Це право працівника, обов'язок роботодавця виконати вимоги законодавства про працю.

На жаль, порушення трудових прав і свобод працівників не поодинокі. Характерно, що влада визнає, що ці порушення викликані невідповідальністю чинних норм трудового права новим суспільним та економічним відносинам, а також послабленням державного контролю і нагляду за додержанням законодавства про працю [5]. На неналежному рівні знаходиться і правосвідомість роботодавців, яка не відповідає вимогам демократичної, правової, соціальної держави і принципу свободи праці і трудового договору. Мабуть, є необхідність повернутися до питання створення в Україні трудових судів.

Література

1. «Закон про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. – № 5067-VI. – Офіційний вісник України 2012. – №63. – СТ. 2565; 2. Трудове право України: підручник / За загальною редакцією В.В. Жернакова. – Х.: «Право». – 2012. – С.42; 3. Вісник Верховного Суду України. – 2013 р. – №8. – С. 17; 4. Цікаво, чому Верховний Суд України роботодавця називав «працедавцем». Працедавцем скоріше можна назвати працівника, який і володіє здатністю до праці. Роботу, де працівник застосовує здатність до праці, надає роботодавець. Між «роботою» і «працею» є різниця; 5. Голос України, №109 від 13 червня 2013 року.