

ПРАВОВА ПРИРОДА ПОНЯТТЯ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ ПРАЦІВНИКА

Антоненко О. А.

Метою статті є визначення особливостей та значення розірвання трудового договору з ініціативи працівника, розроблення практичних пропозицій та рекомендацій щодо вдосконалення його правового регулювання, проведення аналізу чинного законодавства із зазначених проблем. Досліджено сутність та юридичну природу поняття розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Проведено аналіз і оцінку історичного розвитку законодавства щодо підстав розірвання трудового договору з ініціативи працівника. З урахуванням зарубіжного досвіду реалізації гарантій захисту трудових прав працівників зроблено висновки щодо необхідності вдосконалення правового регулювання гарантій захисту трудових прав працівників під час розірвання трудового договору в Україні.

Автор зазначає, що розірвання трудового договору з ініціативи працівника відіграє вагомий роль у науці трудового права та є однією з найрозповсюдженіших правових підстав припинення трудових відносин, яка потребує детального наукового дослідження. На жаль, сьогодні не повною мірою відображаються потреби правового регулювання суспільних відносин, у тому числі відносин, які виникають під час розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Сьогодні кожен працівник може звільнитися з роботи та перейти працювати туди, де він зможе отримати більшу заробітну плату за свою працю. Тому в сучасних умовах, коли трудове законодавство переживає кризу, розірвання трудового договору з ініціативи працівника в Україні потребує подальшого вдосконалення з урахуванням закордонного досвіду правового регулювання.

Хоча, згідно з українським законодавством, працівник зберігає можливість будь-якого часу залишити роботу й не нести за це будь-якої відповідальності, автор пропонує внести відповідні доповнення до проекту закону «Про працю» з позиції встановлення реальних гарантій захисту працівника під час розірвання трудового договору, але без шкоди роботодавцю та третім сторонам. Захист прав сторін трудового договору повинен бути рівнозначним.

Ключові слова: працівник, трудовий договір, розірвання трудового договору, гарантії захисту трудових прав.

Antonenko O. A. The legal nature of the concept of termination of an employment contract at the initiative of the employee

The purpose of the article is to determine the features and meaning of termination of the employment contract at the initiative of the employee, the development of practical proposals and recommendations for improving its legal regulation, analysis of current legislation on these issues. The essence and legal nature of the concept of termination of an employment contract at the initiative of an employee were investigated. Also there were carried out an analysis and assessment of the historical development of the legislation on the grounds for termination of the employment contract at the initiative of the employee. Taking into account foreign experience in the implementation of guarantees for the protection of labor rights of employees, were made conclusions on the need to improve the legal regulation of guarantees for the protection of labor rights of employees upon termination of an employment contract in Ukraine.

The author notes that the termination of the employment contract at the initiative of the employee has an important role in the science of labor law, and is one of the most common legal reasons for termination of employment which requires detailed scientific research. Unfortunately, today the needs of legal regulation of public relations aren't fully reflected, including the relations that arise upon termination of the employment contract at the initiative of the employee. Today, every employee can quit his job and move to a place where he can get a higher salary for his work. Therefore, in modern conditions, when labor legislation is in crisis, the termination of the employment contract at the initiative of the employee in Ukraine needs further improvement, taking into account the foreign experience of legal regulation.

Although under Ukrainian law the employee retains the ability to leave the job at any time and not bear any responsibility for it, the author proposes to make appropriate amendments to the draft Law "On Labor" from the standpoint of establishing real guarantees of protection

of the employee upon termination of employment, but without damage to the employer and third parties.

The protection of the rights of the parties to an employment contract must be equivalent.

Key words: *employee, employment contract, termination of employment contract, guarantees of labor rights protection.*

Постановка проблеми та її актуальність. Розвиток української держави, особливо в правовому полі, неможливий без з'ясування питань захисту трудових прав громадян. Дані питання захисту, у тому числі гарантії з боку держави, полягають у захисті прав громадян від незаконного звільнення. Відповідні гарантії закріплено у ст. 43 Основного Закону України [1].

Належне забезпечення цих гарантій та оновлення трудового законодавства призведуть до позитивних змін у відносинах між працівником і роботодавцем. Суттєвих змін потребує законодавство, що регулює особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника.

Розірвання трудового договору з ініціативи працівника відіграє вагомий роль у науці трудового права, та є однією із найрозповсюдженіших правових підстав припинення трудових відносин, яка потребує детального наукового дослідження.

Кожен працівник має право звільнитися за власним бажанням, але чинне законодавство про розірвання трудового договору з ініціативи працівника переважно формулювалося до внесення істотних змін та доповнень у законодавство про працю. Сьогодні кожен працівник може звільнитися з роботи та перейти працювати туди, де він зможе отримати більшу заробітну плату за свою працю.

Теоретична значущість роботи полягає у тому, що проведене дослідження розірвання трудового договору з ініціативи працівника та його значення у трудових правовідносинах послужить подальшому розвитку наукових досліджень, окремі положення можна використовувати для читання лекцій та підготовки окремих спеціальних дисциплін.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемні питання розірвання трудового договору з ініціативи працівника досліджували у своїх працях Н.Б. Болотіна [2], О.А. Близнюк [3], С.М. Прилипко [4], В.І. Прокопенко [5], Т.Г. Маркіна [6], Г.І. Чанишева [7].

Опрацьовані джерела вищезазначених авторів не повною мірою відображають потреби правового регулювання суспільних відносин, у тому числі

й відносин, які виникають під час розірвання трудового договору з ініціативи працівника.

Викладене підкреслює необхідність і неординарність проведення цього дослідження.

Метою статті є визначення особливостей та значення розірвання трудового договору з ініціативи працівника, розроблення практичних пропозицій та рекомендацій щодо вдосконалення його правового регулювання, проведення аналізу чинного законодавства із зазначених проблем.

Виклад основного матеріалу. Аналіз правової позиції, що сторони трудового договору під час його розірвання повинні дотримуватися загальних засад, які зазначені в Конституції України, вказує на можливість працівника розірвати трудовий договір зі своєї ініціативи, а також має змогу проявити свою свободу.

У процесі розірвання трудового договору з ініціативи працівника його права повинні враховуватися всіма сторонами трудового договору.

Ураховуючи конституційні норми (ст. 23 «Кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей, та має обов'язки перед суспільством, в якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості»; ст. 34 «Кожному гарантується право на свободу думки і слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань...»; ст. 35 «Кожен має право на свободу світогляду і віросповідання...») [1], трудове законодавство про працю визнає за працівником права на розірвання трудового договору зі своєї ініціативи. Саме термін «розірвання трудового договору» займає центральне місце серед інших тісно пов'язаних термінів та суміжних правових понять.

Сучасна судова практика та юридична література стосовно припинення трудових відносин також використовує різну термінологію: «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору», «звільнення працівника». Із нашої точки зору, термінологію потрібно оновити до її можливого застосування в практичному аспекті як законодавства, так і судів, тому що здебільшого сам роботодавець зацікавлений у регулюванні трудових відносин щодо звільнення працівників за власним бажанням у рамках закону.

Припинення трудового договору є менш вузьким поняттям, ніж термін «розірвання трудового договору». Розірвання трудового договору потрібно розглядати як підставу його припинення. Більше того, вважаємо розірвання трудового договору його припиненням одностороннім волевиявленням.

Уважаємо, що припинення трудового договору і звільнення з роботи - це різні поняття. Звільнити ми можемо лише людину (працівника), а припинити можемо трудовий договір.

Як показує аналіз судових справ, припинення трудового договору може бути правомірним лише за наявності таких умов:

- 1) за передбаченими у законі підставами припинення трудового договору;
- 2) із дотриманням певного порядку звільнення за конкретною підставою;
- 3) є юридичний факт щодо припинення трудових правовідносин (розпорядження власника, заява працівника, відповідний акт третьої сторони: суду, військкомату).

Підставами припинення трудового договору є такі обставини, які визначаються законом як юридичні факти для припинення трудового договору.

За загальним правилом під час звільнення працівника в трудову книжку повинні вноситися записи про причини (підстави) звільнення відповідно до формулювання їх у законодавстві і з посиланням на відповідну статтю, пункт закону.

Підстави розірвання трудового договору краще класифікувати залежно від двох критеріїв:

- 1) виду юридичного факту, який припиняє договір;
- 2) волевиявлення яких саме суб'єктів спричинило припинення трудового договору.

За першим критерієм виокремлюємо припинення трудового договору у зв'язку з певними подіями (закінчення строку договору, смерть працівника), а за другим - у зв'язку з певними юридичними діями: взаємне волевиявлення сторін; ініціатива працівника; ініціатива власника або уповноваженого ним органу; ініціатива третіх осіб, які не є стороною трудового договору; порушення правил прийому на роботу.

Зазначимо, що припинення трудових відносин має виражатися у певній юридичній формі.

Отже, основною підставою припинення трудових правовідносин є розірвання трудового договору.

Як зазначає О.А. Близнюк у роботі «Розірвання трудового договору з ініціативи працівника», в умовах демократичної та соціальної держави, прагнення до побудови якої відображено у ст. 1 Конституції України, роботодавці не можуть розраховувати на закріпачення робочої сили, але їхні інтереси не можуть ігноруватися під час установа правотворчими органами відповідних правил, а їхні права щодо цього,

які впливають із законодавства, угод та колективних і трудових договорів, також мають бути реалізовані [3]. Тому звільнення працівника з роботи за власним бажанням повинно бути нормативно врегульовано, у цьому є зацікавленість передусім самого працівника. В іншому дослідженні «Захист прав сторін трудового договору при його розірванні за ініціативою працівника» О.А. Близнюк пише: «У ст. 38 КЗпП України неможливо визначити, яка ж дія чи які дії працівника законодавець визнає розірванням трудового договору. Слова «попередивши про це роботодавця або уповноважений ним орган письмово за два тижні», що містяться у ч. 1 ст. 38 КЗпП, можна тлумачити так, що згадане попередження є способом розірвання трудового договору (є тією вольовою дією працівника, що позначається терміном «розірвання трудового договору з ініціативи працівника»)» [8].

За такого розуміння можемо стверджувати, що саме заява працівника є актом, який передую розірванню трудового договору з ініціативи працівника, яка надає хід подальшим діям працівника.

Тому подання заяви про звільнення є одностороннім юридичним актом, і не завжди працівник її пише для реального розірвання договору, він може проявити так звану «ініціативу в розірванні трудового договору». Підтвердженням тому є ч. 2 ст. 38 КЗпП України, де містяться випадки, коли працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи й не вимагає розірвання трудового договору [9].

Розірвання трудового договору - це волевиявлення сторін трудового договору щодо його припинення, яке, своєю чергою, здійснюється за наявності законних підстав та в порядку, що встановлюється законодавством. Це визначення можна застосовувати під час розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст. 38 КЗпП) і розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (ст. ст. 28, 40, 41 КЗпП) [9].

Для розірвання трудового договору з ініціативи працівника йому потрібно вчинити лише подання відповідної заяви (про звільнення). Подальшою його дією буде одержання розрахунку із заробітної плати та трудової книжки.

Кодекс законів про працю та судова практика визнають працівника слабкою стороною, тому що під час подання заяви про звільнення на нього могли тиснути, це не його воля. Цьому є докази в матеріалах судових справ [10].

Таким чином, суди України поновлюють працівника на роботі, розглядають справи про звіль-

нення відповідно до п. 12 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» [11], де вказано: «У справах про звільнення за ст. 38 КЗпП України суди повинні перевіряти доводи працівника про те, що роботодавець або уповноважений ним орган примусили його подати заяву про розірвання трудового договору». Але ні в КЗпП, ні в проєкті закону про працю ми такого не знайдемо [12].

Висновки. Працівник, який має можливість розірвати трудовий договір зі своєї ініціативи, має змогу проявити свою свободу. У процесі розірвання трудового договору з ініціативи працівника його права повинні враховуватися всіма сторонами трудового договору.

Пропонуємо доопрацювати проєкт закону «Про працю» шляхом внесення норми, що розірвання трудового договору за ініціативою працівника повинно відбуватися лише за вільним волевиявленням припинити трудовий договір. В інших випадках звільнення не допускається, крім випадку примусу працівника до розірвання трудового договору із власної ініціативи у разі застосування дисциплінарного стягнення, притягнення до матеріальної відповідальності, зміни умов праці.

Уважаємо, що припинення трудового договору і звільнення з роботи - це різні поняття. Звільнити ми можемо лише людину (працівника), а припинити можемо трудовий договір.

Зазначимо, що припинення трудових відносин має виражатися у певній юридичній формі.

Основною підставою припинення трудових правовідносин є розірвання трудового договору.

Розірвання трудового договору - це волевиявлення сторін трудового договору щодо його припинення, яке, своєю чергою, здійснюється за наявності законних підстав та в порядку, що встановлюється законодавством. Це визначення можна застосовувати під час розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст. 38 КЗпП) і розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (ст. ст. 28, 40, 41 КЗпП).

Для розірвання трудового договору з ініціативи працівника йому потрібно вчинити лише подання відповідної заяви (про звільнення). Подальшою його дією буде одержання розрахунку із заробітної плати та трудової книжки.

Розірвання трудового договору з ініціативи працівника визначаємо як юридичний факт, дію працівника, яка виконується для припинення трудових правовідносин.

Проблема захисту прав працівника під час розірвання трудового договору з його ініціативи, на нашу думку, може вирішуватися матеріально-правовими способами захисту та процесуальними способами захисту:

1. Гарантії, які потрібно закріпити в трудовому законодавстві щодо надання працівнику можливості захисту в суді не лише порушеного права, а й права, що оскаржується (вимога про визнання права).

2. Звернення до органу з розгляду трудових спорів із вимогою про покладення на роботодавця обов'язку звільнити працівника за власним бажанням.

3. Одним із засобів, що забезпечували б виконання працівниками відповідних обов'язків (саме як гарантія), могла би бути і вихідна допомога. У національному законодавстві можна закріпити позицію, за якою чітко визначити: якщо працівник порушує установленний порядок розірвання трудового договору, він автоматично позбавляється права на вихідну допомогу.

4. Ще однією гарантією захисту трудових прав працівників під час розірвання трудового договору можна визначити право на неустойку.

5. Набуття статусу безробітного у порядку, передбаченому Кабінетом Міністрів України.

Працівник зберігає можливість будь-якого часу залишити роботу й не нести за це будь-якої відповідальності, тому правильно б доопрацювати новий проєкт закону про працю з позиції встановлення реальних гарантій захисту працівника під час розірвання трудового договору, але без шкоди роботодавцю та третім сторонам. Захист прав сторін трудового договору повинен бути рівнозначним.

Література

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник. Київ : Вікар, 2003. 728 с.
3. Близнюк О.А. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника: завдання правового забезпечення. *Наука і правоохоронна діяльність*. 2011. Ч. 2. С. 17-22.
4. Прилипко С.М. Трудове право України : підручник. Харків : ФОРМ Вапнярчук Н.М., 2008. 664 с.
5. Прокопенко В.І. Трудове право України : підручник. Харків : Консум, 1998. 480 с.
6. Антоненко О.А., Маркіна Т.Г. Практикум з трудового права України. Одеса : ОДУВС, 2018. 108 с.

7. Трудовое право Украины : учебник / под ред. Г.И. Чанышевой, Н.Б. Болотиной. Харьков : Одиссей, 1999. 480 с.

8. Близнюк О.А. Захист прав сторін трудового договору при його розірванні за ініціативою працівника. *Актуальні проблеми держави і права* / за ред. С.В. Ківалова. Одеса : Юридична література, 2003. С. 758-763.

9. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 19.04.2022).

10. Ухвала Саксаганського районного суду м. Кривого Рогу по справі №_214/5213/16-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/61926607> (дата звернення: 10.04.2022).

11. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 р. № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text> (дата звернення: 10.04.2022).

12. Про працю : законопроект від 28 грудня 2019 р. № 2708. *Верховна Рада України*. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833 (дата звернення: 11.04.2022).

Антоненко О. А.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового, земельного
та господарського права
Одеського державного університету
внутрішніх справ