

УДК 349.22

ДО ПИТАННЯ ПРО ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ВЛАСНИМ БАЖАННЯМ

Джулай Галина Григорівна,*старший викладач кафедри теорії та історії держави і права,**Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова, м. Миколаїв**orcid.org 0000-0003-1001-2374*

Анотація. Розглянуто поняття й сутність звільнення працівника за власним бажанням. Проаналізовано правові аспекти механізму регулювання звільнення працівника за власним бажанням.

Ключові слова: трудові відносини, трудовий договір, працівник, роботодавець, попередження про звільнення за власним бажанням.

Забезпечення прав громадян при звільненні з роботи повинні посідати одне з пріоритетних місць у житті держави і суспільства.

Конституція України не передбачає обов'язок працювати, громадяни мають змогу самі обирати види і тривалість своєї трудової зайнятості та своєю працею заробляти собі на життя [1].

Законодавство про працю України забезпечує право вільного вибору місця роботи, роду занять, а також безперешкодного переходу на будь-яку іншу роботу. Тобто в установленому законом порядку працівник з власної ініціативи вправі припинити трудові відносини з одним роботодавцем, після чого працевлаштуватися до іншого або займатися іншими видами діяльності.

На сьогодні в Україні склалася ситуація за якої залишити поточне місце роботи хотів би кожен десятий працівник. Найбільш популярні причини для звільнення українських робітників: низька заробітна платня, відсутність перспектив кар'єрного зростання, конфлікти з керівництвом і неможливість саморозвитку [2].

Найчастіше в практиці має місце звільнення працівника за його власним бажанням. В юридичній літературі розірвання трудового договору укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника, найчастіше називають звільнення за власним бажанням. Воно відбувається на підставі статті 38 КЗпП [3]. Суть цієї підстави розірвання трудового договору полягає в тому, що за наявності бажання працівника припинити трудові відносини з конкретним роботодавцем останній зобов'язаний в установленому трудовим законодавством порядку звільнити цього працівника незалежно від незаінтересованості самого роботодавця в такому звільненні чи від будь-яких інших обставин.

Тобто, право на звільнення за власним бажанням за загальним правилом мають усі без винятку працівники, незалежно від посад, які вони обіймають, та сфери їхньої діяльності [4]. Процедура звільнення за власним бажанням працівника ретельно виписана в нормах трудового законодавства, тобто під час звільнення за власним бажанням працівник діє правомірно. А для роботодавців процес звільнення свого працівника вимагає взаємодії різних відділів: кадрового, юридичного і бухгалтерії.

Відповідно до ст. 38 Кодексу законів про працю України працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це роботодавця письмово (у заяві) за два тижні [2]. Законодавство не передбачає обов'язкового двотижневого відпрацювання перед звільненням за власним бажанням. У ст. 38 КЗпП визначено лише обов'язок працівника письмово попередити роботодавця про наступне звільнення за два тижні.

У заяві про намір звільнення працівник не зобов'язаний вказувати причини звільнення. Заява про звільнення може бути подана як у період роботи, враховуючи і час випробування, так і при відсутності на роботі, наприклад у період відпустки чи тимчасової непрацездатності [4].

Протягом двотижневого строку попередження трудовий договір зберігає свою силу для обох сторін. Роботодавець не має права звільнити працівника раніше вказаного у заяві строку, якщо про це працівник не просить, але може видати наказ про звільнення за заявою працівника до закінчення вказаного в ній строку попередження, вказавши дату звільнення, визначену працівником.

До закінчення двотижневого строку, працівник також не має права самовільно залишити роботу, оскільки це дає право роботодавцеві розірвати трудовий договір за своєю ініціативою, як за прогул без поважних причин. Інші порушення трудової дисципліни з боку працівника протягом двотижневого попередження також можуть стати підставою для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця чи застосування до працівника інших заходів дисциплінарного впливу.

Останнім днем роботи, тобто днем звільнення при розірванні трудового договору за ініціативою працівника, є той день тижня, у який працівник попередив про це роботодавця письмово [4].

У разі, якщо заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням мотивована неможливістю продовжувати роботу (зарахуванням в навчальний заклад, переїзд в іншу місцевість, вихід на пенсію, вагітність, догляд за дитиною до досягнення нею 14-річного віку та ін.), роботодавець зобов'язаний провести звільнення відповідно до вимог ст. 38 КЗпП України в термін, про який просить працівник [4].

Працівник також має право у визначений строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про працю, умови колективного договору чи трудового договору.

При цьому роботодавець згідно ст. 44 КЗпП зобов'язаний виплатити працівникові вихідну допомогу в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку [4].

Водночас працівникові надається право відкликати раніше подану заяву про звільнення до закінчення строку попередження.

Однак на практиці бувають випадки, коли після закінчення строку попередження про звільнення працівник продовжує працювати і не вимагає розірвання трудового договору. У такому разі роботодавець не вправі звільнити його за поданою раніше заявою. Це правило діє лише тоді, коли на робоче місце не запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладанні трудового договору.

Після закінчення строку попередження про звільнення за власним бажанням працівник має право припинити роботу. У цьому випадку трудовий договір вважається розірваним з моменту припинення роботи, а не з дня видання роботодавцем наказу про звільнення [4].

У день закінчення строку попередження роботодавець зобов'язаний звільнити працівника, якщо той не передумав або на його місце переводиться інший працівник. Останній день попередження при цьому є для працівника останнім днем роботи. У цей день йому видається трудова книжка і повний розрахунок. Жодна заборгованість перед підприємством, установою, організацією не може бути підставою для затримання розрахунку з працівником у день звільнення. Незаконним є також зобов'язання знайти собі заміну, покладене на працівника [5].

Якщо затримка видання наказу, а відповідно й видачі належно оформленої трудової книжки, призвели до вимушеного прогулу, то час вимушеного прогулу на певну кількість днів затримки продовжує перебування в трудових відносинах з даним роботодавцем.

Згідно зі ст. 3 Закону України «Про відпустки» за бажанням працівника, у разі його звільнення, йому має бути надано невикористану відпустку із звільненням в останній день відпустки [6]. Отже, згідно з цією нормою, працівник може одночасно з заявою про звільнення за власним бажанням подати заяву про надання йому невикористаної відпустки або її частини. Причому, у цьому випадку днем звільнення буде останній день відпустки, навіть, якщо цей день буде поза межами встановленого у ст. 38 КЗпП двотижневого терміну попередження про наступне звільнення. Але у такому разі право повернутися на роботу і відкликати заяву про звільнення такий працівник має лише протягом строку попередження. Якщо цей строк закінчився і працівник не скасував подану ним заяву про звільнення, він буде вважатися таким, що залишив роботу і втратив право на повернення до роботи після закінчення відпустки. Більше того, у цьому випадку допустимо видати працівникові трудову книжку та провести з ним розрахунок не у формальний день звільнення, а в останній день роботи [4].

На відміну від вільного розірвання трудового договору на невизначений строк, строковий трудовий договір згідно ст. 39 КЗпП може бути розірваний на вимогу працівника лише за наявності для цього поважних причин: 1) хвороби чи інвалідності працівника, що перешкоджають продовженню ним роботи згідно з трудовим договором [2]. А також за наявності інших поважних причин, зазначених у ст. 38 КЗпП.

Залишення працівником роботи за строковим договором без поважних причин вважається порушенням трудових обов'язків і може потягти звільнення, але вже з ініціативи роботодавця. Існують певні особливості щодо дострокового розірвання з ініціативи працівника сезонних і тимчасових договорів [4].

Правила звільнення матеріально відповідального працівника за власним бажанням такі ж, як і для інших працівників. Однак, при звільненні такого працівника необхідно враховувати деякі нюанси такого звільнення.

Працівник несе повну матеріальну відповідальність у випадку, коли між ним і роботодавцем укладено договір про повну матеріальну відповідальність. Відповідно до законодавства такий договір укладається тільки з тими працівниками, займана посада яких вказана в Переліку затвердженому постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 28 грудня 1977 р. № 447/24. На законодавчому рівні передбачено й інші випадки повної матеріальної відповідальності [7].

Тому в день звільнення матеріально відповідального працівника, він повинен передати матеріальні цінності, за які він несе відповідальність, за актом прийому-передачі іншому працівнику. При чому необхідно обов'язково провести інвентаризацію матеріальних цінностей, які передаються. Така інвентаризація повинна

проводиться в день прийому-передачі матеріальних цінностей. Порядок, терміни проведення інвентаризації, відповідальні за її проведення визначаються наказом. Проведення такої інвентаризації необхідно для захисту фінансових інтересів підприємства [7].

У разі, якщо під час проведення інвентаризації буде виявлено недостачу або пошкодження матеріальних цінностей, переданих працівнику, підприємство матиме підставу для відшкодування збитків завданих таким працівником.

Разом з тим організація передачі матеріальних цінностей матеріально відповідальним працівником лягає на плечі роботодавця. Тому несвоєчасна передача працівником таких цінностей не є підставою для перенесення термінів звільнення працівника [7].

Таким чином, можна зробити висновок, що за власним бажанням звільнитися з роботи може будь-який працівник, що уклав трудовий договір на невизначений строк. При цьому працівник може взагалі не висловлювати причин, з яких він бажає звільнитися з роботи. Установлюючи свободу укладання трудового договору, закон гарантує працівникові свободу розірвання його в будь-який час. Єдиною обов'язковою умовою для працівника під час розірвання трудового договору є письмове попередження про це роботодавця за два тижня. Так, як недотримання правил звільнення, порушення трудового законодавства під час розірвання трудових відносин викликає наслідки як для працівників, так і для роботодавців після припинення трудових відносин.

Список літератури:

1. Конституція України. Закон України від 28.06.1996 №254к/96-ВР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Топ-10 причин для звільнення // Інтернет-ресурс пошуку роботи «HeadHunter». – 7 вересня 2014 р. URL: <https://nikolaev.hh.ua/article/15311>
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
4. Бойко. М. Д. Трудове право України. Навч. посіб. – 3-тє вид. перероб та доп. – К.: Центр учбової літератури, 2014. – 392 с.
5. Козоріз В. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника (у зразках наказів і записів до трудових книжок) // Сообщество кадровиков и специалистов по управлению персоналом HR-Лига. – 26.02.2007. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=527>
6. Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 5.
7. Лощадкіна В. Звільнення за власним бажанням без проблем // Інтернет-ресурс «Finance.ua». – 26.02.2018 р. URL: <https://news.finance.ua/ua/news/-/420684/valeriya-loshadkina-zvlnennya-za-vlasnym-bazhannyam-bez-problem>

Dzhulai Halyna

On the issue of dismissal on their own

Annotation. The concept and essence of the dismissal of an employee on their own will are considered. The legal aspects of the mechanism for regulating the dismissal of an employee at his own will are analyzed.

Keywords: labor relations, employment contract, employee, employer, warning of dismissal at will.

Джулай Галина Григорьевна

К вопросу об увольнении по собственному желанию

Аннотация. Рассмотрены понятие и сущность увольнения работника по собственному желанию. Проанализованы правовые аспекты механизма регулирования увольнения работника по собственному желанию.

Ключевые слова: трудовые отношения, трудовой договор, работник, работодатель, предупреждение об увольнении по собственному желанию.