

ВІДКЛИКАННЯ ПРАЦІВНИКОМ ЗАЯВИ ПРО ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ВЛАСНИМ БАЖАННЯМ**WITHDRAWAL OF THE RESIGNATION LETTER AT THE OWN WILL BY THE EMPLOYEE**

Зеленський В.М., к.ю.н.,

асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Статтю присвячено висвітленню проблеми правового регулювання відкликання працівником раніше поданої заяви про звільнення за власним бажанням. Розглянуто досвід Чехії, Словаччини, Великобританії щодо цього питання. Зауважено на тому, що застосовуваний нині в проєкті ТК підхід (у чинному КЗпП це питання взагалі не врегульовано) не відповідає інтересам роботодавця та економічного розвитку країни у цілому. У чеському та словацькому трудових кодексах встановлене однакове правило, згідно з яким заява про звільнення може бути відкликана тільки за згодою другої сторони трудового договору; відкликання заяви про звільнення та згода на дане відкликання повинні бути вчинені в письмовій формі (ст. 50 ТК ЧР та ст. 61-4 ТК СР). Водночас означені кодекси не містять зобов'язання роботодавця задовольнити заяву про відкликання та відміну раніше поданої заяви про звільнення (це правило дійсно в обох напрямках для обох сторін трудового договору). Убачається, що більш раціональним буде запозичення викладеного вище досвіду ЧР та СР із передбаченням можливості відкликання заяви про звільнення, але за згодою з роботодавцем, причому на роботодавцеві не повинен лежати обов'язок задовольнити це відкликання, крім випадків, коли це відкликання здійснене працівниками, що відносяться до категорії, які потребують підвищеного захисту. До такої категорії пропонується віднести працівників, які працевлаштовуються в порядку переведення, а також вагітних, жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю. Щодо другого «блоку» виділених нами працівників, як то вагітні, жінки, які мають дітей віком до трьох років, одинокі матері, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, то ми керуємося такою логікою. Дана категорія працівників користується спеціальними юридичними гарантіями у сфері реалізації права на працю. Наприклад, непоодинокими є випадки, коли таким жінкам, незважаючи на приписи закону, відмовляють у прийнятті на роботу саме на підставі того, що вони або вагітні, або мають дітей. Сформульовано пропозиції з удосконалення норм проєкту.

Ключові слова: припинення трудових правовідносин, ініціатива працівника, за власним бажанням, заява, відкликання, зарубіжний досвід, проблеми, вдосконалення.

The article focuses on the coverage of the problem of legal regulation the withdrawal of a previously submitted resignation letter at his own will by an employee. The experience of the Czech Republic, Slovakia, Great Britain on this issue is considered. It was noted that the approach currently implemented in the draft LC (the current Code of Labour Laws does not resolve this issue at all) does not meet the interests of the employer and the economic development of the country as a whole. The Czech and Slovak labor codes establish the same rule, according to which an application for dismissal can be withdrawn only with the consent of the other party to the employment contract; revocation of the application for dismissal and consent to this revocation must be made in writing (Article 50 of the TC of the Czech Republic and Article 61-4 of the TC of the SR). At the same time, these codes do not contain an obligation for the employer to satisfy the application for revocation and cancellation of the previously submitted application for dismissal (this rule is valid in both directions for both parties to the employment contract). It is seen that it would be more rational to borrow the above experience of the Czech Republic and the Slovak Republic with the possibility of withdrawing the application for dismissal, but with the consent of the employer, and the employer should not be obliged to satisfy this withdrawal, except when belong to the category in need of increased protection. It is proposed to include in this category employees who are employed by transfer, as well as pregnant women, women with children under the age of three, single mothers who have a child under the age of fourteen or a child with a disability. Regarding the second «block» of our selected employees, such as pregnant women, women with children under the age of three, single mothers who have a child under the age of fourteen or a child with a disability, we are guided by the following logic. This category of employees enjoys special legal guarantees in the field of realization of the right to work. For example, it is not uncommon for such women to be denied employment despite the law, on the grounds that they are either pregnant or have children. The suggestions for improving the norms of the draft have been formulated.

Key words: termination of labour legal relationship, the employee's initiative, at the own will, application, withdrawal, foreign experience, problems, improvements.

Постановка проблеми. Можливість працівника звільнитися за власним бажанням в будь-який час без пояснення причини звільнення передбачено сучасним трудовим законодавством багатьох розвинених держав, у тому числі й України: 1) право працівника на припинення трудових правовідносин за власною ініціативою є одним із демократичних принципів трудового права, існування якого передбачає захист конституційного права працівника на вільний вибір праці та умов її виконання. Іншими словами, правове регулювання припинення трудових правовідносин з ініціативи працівника в Україні є своєрідним показником прагнень держави створити демократичну країну, яка на перше місце ставить права людини та громадянина. Історія розвитку українського інституту припинення трудових правовідносин говорить, що тривалий період існування нашої країни у складі Радянського Союзу працівник знаходився у дуже невідповідних умовах, коли його права були занадто обмежені, а коло обов'язків, навпаки, було широким; 2) право працівника на звільнення із власної ініціативи проявляється у можливості працівника самостійно, на свій розсуд припинити трудові відносини з роботодавцем, не враховуючи волі інших

учасників трудових правовідносин та в деяких випадках не пояснюючи причини звільнення; 3) волевиявлення працівника щодо припинення трудових правовідносин за власною ініціативою зумовлене причинами, які жодним чином не впливають на його здатність виконувати трудові обов'язки, а в деяких випадках також неможливістю продовжувати роботу з поважних причин, які визнані такими законодавством; 4) право працівника на звільнення за власним бажанням не може бути безмежним, оскільки будь-яке право корегується правами та інтересами інших осіб, в даному разі інтересами роботодавця та всієї економіки держави в особі цього роботодавця, тому у визначених випадках та обставинах узакане право працівника на припинення трудових правовідносин за власною ініціативою повинно бути обмежене низкою умов, вимог, а іноді й зустрічними компенсаціями у разі зловживання працівником цим правом.

У даному дослідженні маємо на меті розглянути одну з указаних у пункті четвертому характеристик права працівника на звільнення за власним бажанням, яка об'єктивується в можливості відкликання працівником заяви про припинення трудових правовідносин за його іні-

ціативою. Задля досягнення усебічності під час розгляду цього питання передбачається звернення і до зарубіжного досвіду. У підсумку буде надано пропозиції щодо вирішення виявлених у дослідженні проблем.

Виклад основного матеріалу. Спроба законодавця захистити роботодавця від втрати кадрів через закріплення права відмовляти працівнику залишитися на роботі після спливу попереджувального строку за наявності певних умов викликає, своєю чергою, таку правову колізію. Слід звернути увагу на те, що закон не вимагає, щоб працівник якимось іншим шляхом демонстрував зміну своїх намірів відносно звільнення. Але водночас ст. 116 КЗпП України передбачає, що роботодавець у день звільнення працівника (а цим днем вважається останній день роботи) справив повний розрахунок із працівником. А ст. 117 Кодексу надає працівнику право ініціювати трудовий спір із питання затримки розрахунку з ним, якщо роботодавець порушив припис ст. 116 КЗпП України. Таким чином, є правова колізія. Роботодавець задля виконання ст. 116 Кодексу може в останній день попереджувального строку видати наказ про звільнення працівника й провести розрахунок із ним, але при цьому з'ясується, що працівник уже передумав звільнитися і відповідно до законодавства має на це право [1, с. 105].

Звертаючись до наукової літератури, констатуємо, що пошуком вирішення зазначеної правової проблеми займається багато науковців. На думку О.І. Процевського, у такій ситуації варто мати на увазі, що бажання працівника звільнитися повинно мати місце на момент звільнення, а не видання наказу. В іншому разі порушується принцип рівності сторін трудового договору [2, с. 185]. А О.С. Вареник із цього приводу пише: «Виходячи з такого законодавчого формулювання, вважаємо, що протягом двох тижнів можна запросити нового працівника на вакантне робоче місце, зажадати від нього написання заяви про прийняття на роботу, але прийняття на роботу можливе лише після спливу двох тижнів і тільки того працівника, якому не можна відмовити в укладенні трудового договору. В усіх інших випадках працівник, який виконував цю роботу, може залишитися на своєму робочому місці» [3, с. 117]. Також доцільно взяти до уваги пропозицію С.М. Глазко, який наполягає на тому, що у чинній ст. 38 Кодексу законів про працю України слід також визначити й можливість працівника скасувати раніше подану заяву про розірвання трудового договору шляхом подання відповідної заяви [4, с. 76]. Цікавою із цього приводу є й пропозиція В.В. Лазора, який пропонує для запобігання подібним ситуаціям закріпити так: після закінчення строку попередження працівник зобов'язаний підтвердити свій намір звільнитися, і тільки після цього підтвердження роботодавець повинен провести з ним розрахунок не пізніше наступного дня після закінчення попереджувального строку. Відсутність підтвердження працівником свого бажання розірвати трудовий договір анулює подану раніше заяву про звільнення. Покладання на працівника, на думку науковця, додаткового обов'язку під час розірвання з його ініціативи трудового договору – підтвердження свого наміру після закінчення попереджувального строку не буде обтяжливим, а навпаки, внесе необхідну чіткість та ясність у механізм розірвання трудового договору з ініціативи працівника та слугуватиме превенцією виникнення трудових спорів із питань звільнення [1, с. 105]. Усі запропоновані науковцями варіанти дій спрямовані на захист працівника від свавілля роботодавця, який може повернути ситуацію іншим боком й проігнорувати усне бажання працівника залишитися на роботі після закінчення попереджувального строку. Тому законодавцеві варто було б розглянути запропоновані варіанти вирішення правових колізій, що породжуються ст. 38 КЗпП України, й внести до даної правової норми певні зміни.

Слід до перелічених вище варіантів вирішення даної правової колізії додати ще й той факт, що не всі розвинені держави містять таку можливість для працівників, як відкликання заяви про звільнення. Наприклад, як ми вже вище цитували М.І. Іншина (із посиланням на С.В. Венедіктова), у Великобританії заборонено працівнику відкликати попередження про звільнення без попередньої згоди на це роботодавця [5, с. 128–130; 6, с. 6–10]. І.А. Філіппова щодо французького досвіду із цього приводу пише: «Якщо працівник висловив чітко та зрозуміло свій намір припинити трудові відносини, він не може відкликати свою заяву, а роботодавець не зобов'язаний задовольняти просьбу працівника про відкликання заяви на звільнення та про продовження роботи» [7, с. 32]. У чеському та словацькому трудових кодексах установлене однакове правило, згідно з яким заява про звільнення може бути відкликана тільки за згодою другої сторони трудового договору; відкликання заяви про звільнення та згода на дане відкликання повинні бути вчинені в письмовій формі (ст. 50 ТК ЧР та ст. 61-4 ТК СР). Водночас означені кодекси не містять зобов'язання роботодавця задовольнити заяву про відкликання та відміну раніше поданої заяви про звільнення (це правило дійсно в обох напрямках для обох сторін трудового договору). У розрізі вказаного слід звернути увагу на встановлене в проєкті ТК положення: «Працівник незалежно від згоди роботодавця може відкликати раніше подану роботодавцеві заяву про розірвання трудового договору шляхом подання відповідної заяви протягом строку попередження про звільнення» (ч. 4. ст. 83). При цьому роботодавцю надається право відмовити в задоволенні даного відкликання, так само як і в нині чинному КЗпП, тільки якщо він уже запросив іншого працівника, якому не можна відмовити в укладенні трудового договору. Уважаємо даний підхід таким, що не відповідає інтересам роботодавця та розвитку економіки: стан невизначеності для роботодавця щодо подальшого рішення працівника негативно впливає на його можливості оперативно проводити заміну працівників іншими, які володіють належною спеціальністю, кваліфікацією та досвідом. Убачається, що більш раціональним буде запозичення викладеного вище досвіду ЧР та СР із передбаченням можливості відкликання заяви про звільнення, але за згодою з роботодавцем, причому на роботодавцеві не повинен лежати обов'язок задовольнити це відкликання, окрім випадків, коли це відкликання здійснене працівниками, що відносяться до категорії, які потребують підвищеного захисту.

До такої категорії пропонуємо віднести працівників, які працевлаштовуються в порядку переведення, а також вагітних, жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю. Обґрунтовуємо цей перелік так. Щодо працівників, які працевлаштовуються в порядку переведення: аналіз ст. 24 КЗпП України показав, що, дійсно, відмовляти в укладенні трудового договору забороняється лише працівникам, які запрошені в порядку переведення з іншого підприємства з обов'язковим погодженням між керівниками підприємств. Таким чином законодавець захищає працівника, якого переведено від втрати робочого місця, оскільки у таких випадках працівник знаходиться у дуже невигідному для себе становищі. Законом не передбачено умови такого переведення, натомість п. 5 ст. 36 КЗпП України передбачено, що трудові відносини з працівником за таких обставин припиняються. А отже, очевидним є те, що у разі переведення працівник припиняє трудові відносини з одним підприємством і вступає у нові, але при цьому працівник залишається у підвищеному стані, оскільки він не може бути прийнятий на роботу, доки не сплине попереджувальний строк та не буде прийнято кінцеве рішення щодо звільнення працівника, на місце

якого він претендує. Така позиція законодавця цілком виправдана й сприяє захисту працівника від безпідставної втрати роботи.

Щодо другого «блоку» виділених нами працівників, як то вагітні, жінки, які мають дітей віком до трьох років, одинокі матері, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, то ми керуємося такою логікою. Дана категорія працівників користується спеціальними юридичними гарантіями у сфері реалізації права на працю. По-перше, непоодинокими є випадки, коли таким жінкам, незважаючи на приписи закону, відмовляють у прийнятті на роботу саме на підставі того, що вони або вагітні, або мають дітей. Як правило, такі працівники є «проблемними», оскільки вагітна жінка з часом буде вимушена піти у відповідну відпустку, а жінки, які мають дітей, особливо дітей-інвалідів, дуже часто знаходяться на лікарняному чи працюють не повний робочий день тощо. Саме ці чинники є головними під час вирішення роботодавцем питання заміщення вакантних місць на підприємстві, в установі, організації тощо. По-друге, одинокі матері є, як правило, єдиними утриманцями своїх дітей, яких може бути два або більше, тому варто приймати до уваги той факт, що у разі звільнення працівників, наприклад у разі настання обставин, передбачених п. 1 ст. 40 КЗпП України, законодавцем переважне право на залишення на роботі надається працівникам, які мають двох і більше утриманців та які є єдиними утриманцями сім'ї. Тож виникають питання: чому така категорія працівників ураховується тільки у разі настання обставин, зазначених у п. 1 ст. 40 КЗпП? чому інтереси таких працівників не враховуються у разі застосування положень ст. 38 КЗпП України? Отже, маємо певну неузгодженість у законодавстві. Вищевикладене вказує на те, що така категорія жінок потребує додаткового захисту, що до того ж вписується в логіку, закладену законодавцем у КЗпП. На підставі цього пропонуємо відносити жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю та вагітних жінок до категорії працівників, яким заборонено відмовляти в укладанні трудового договору, а так само і вони потребують додаткового захисту в частині можливості відкликати раніше подану заяву про звільнення за власним бажанням.

Висновок. Підсумовуючи все вищевикладене, трудовий договір після написання працівником заяви про його припинення за власним бажанням припиняється за загальним правилом після спливу двох тижнів. Однак на практиці бувають ситуації, коли працівник змінив свій намір звільнитися. У чинному КЗпП прямо не встановлене право працівника на відкликання заяви про звільнення, це питання жодним чином не регулюється. Натомість у п. 12 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 № 9 роз'яснено, що працівник, який попередив роботодавця про розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, вправі до закінчення строку попередження відкликати свою заяву, і звільнення у цьому разі не проводиться, якщо на його місце не запрошена особа в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації. На відміну від КЗпП проектом ТК передбачено право працівника на відкликання своєї заяви на звільнення за власним бажанням. Кореспондує цьому праву обов'язок роботодавця задовольнити це відкликання за винятком випадків, коли на місце працівника вже запрошено іншого працівника, якому не можна відмовити в укладанні трудового договору. На відміну від Чехії, Великобританії, Словацької Республіки, де законом заборонено без згоди роботодавця відкликати раніше подану заяву на звільнення, проектом ТК прямо вжито формулювання «без згоди роботодавця». Такий підхід не відповідає інтересам роботодавця та розвитку економіки: стан невизначеності для роботодавця щодо подальшого рішення працівника негативно впливає на його можливість оперативного проводити заміну працівників іншими, які володіють належною спеціальністю, кваліфікацією та досвідом. Убачається, що більш раціональним буде запозичення викладеного вище досвіду ЧР та СР із передбаченням можливості відкликання заяви про звільнення, але за згодою з роботодавцем, причому на роботодавцеві не повинен лежати обов'язок задовольнити це відкликання, окрім випадків, коли це відкликання здійснене працівниками, що відносяться до категорії, які потребують підвищеного захисту. Обґрунтовано, що до таких категорій доцільно віднести працівників, які працевлаштовуються в порядку переведення, а також вагітних, жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю.

ЛІТЕРАТУРА

1. Лазор В.В. Правовые проблемы превенции трудовых споров, возникающих при расторжении трудового договора по инициативе работника. *Право і безпека*. 2014. № 3'1. С. 104–108.
2. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. Москва : Юрид. лит., 1972. 288 с.
3. Вареник О.С. Правове регулювання порядку припинення трудового договору за законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2018. 247 с.
4. Глазько С.М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2005. 177 с.
5. Венедіктов С.В. Правове регулювання праці у Великобританії: прогресивний досвід і перспективи для України. Київ : Ніка-Центр, 2017. 174 с.
6. Іншин М.І. Зарубіжний досвід правового регулювання процедури та підстав припинення трудових відносин. *Соціальне право*. 2020. № 1. С. 8–13.
7. Филлипова И.А. Особенности правового регулирования труда по законодательству России и Франции. Сравнительно-правовое исследование : монография. Нижний Новгород : Нижегородский госуниверситет, 2016. 115 с.