DOI: 10.32844/2222-5374-2020-105-3.58

УДК: 349.2

Зеленський В.М.,*асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка,
кандидат юридичних наук*

ПРАЦІВНИКИ, ЯКІ НЕ МОЖУТЬ БУТИ ЗВІЛЬНЕНІ ЗА РАНІШЕ ПОДАНОЮ ЗАЯВОЮ ПРО ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ВЛАСНИМ БАЖАННЯМ

Стаття присвячена визначенню тих категорій працівників, які не можуть бути звільнені за раніше поданою заявою про звільнення за власним бажанням, у разі, якщо такий працівник не залишив роботу. Встановлено, що за загальним правилом це всі працівники, окрім випадків, коли на звільнюване місце вже запрошено працівника, якому не можна відмовляти в укладенні трудового договору. Запропоновано передбачити посилений захист для певних категорій осіб, навіть у випадку, коли вже запрошено зазначеного працівника. До цих категорій віднесено: вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю.

Ключові слова: *припинення трудових правовідносин, звільнення за власним бажанням, працівники, проблеми, захист працівників.*

Постановка проблеми. Законодавством встановлено, що працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. При цьому, у даному випадку, на відміну від подання заяви за угодою сторін, письмова форма заяви є обов'язковою, про що у законі вказано прямо. Закінчується двотижневий строк через чотирнадцять календарних днів і останній день вказаного строку є останнім робочим днем і одночасно днем звільнення працівника з роботи. Таким чином, після закінчення строку попередження про розірвання трудового договору з власної ініціативи працівник має право припинити роботу. У такому випадку трудовий договір вважається розірваним з моменту припинення роботи, а не з дня видання роботодавцем наказу про звільнення [1, с. 114; 2, с. 13]. Однак, бувають випадки, коли працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору. Законодавець надає таке право працівнику. У такому разі власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою.

В даному дослідженні на меті маємо встановити коло тих працівників, яких роботодавець не може звільнити за раніше поданою заявою, та в яких випадках загальне правило про неможливість звільнення не діє; визначити коло тих осіб, яким не можна відмовляти в укладенні трудового договору; сформулювати виявлені проблеми та запропонувати можливі шляхи їх вирішення.

Виклад основного матеріалу. Право працівника відкликати свою заяву про звільнення до закінчення строку попередження є втіленням свободи волі, яке логічно вбудовується у загальний ланцюг реалізації права

на працю як вільної можливості працівника вирішувати працювати йому чи ні. Навіть, видається, цей строк є тим етапом, на якому свобода волі працівника проявляється у подвійному ступені, адже саме на цьому етапі працівник повинен ще раз обмірковувати свої дії, звернутися до власних прагнень для того, щоб зробити свідомий вибір [3, с. 55]. Таке повідомлення про відкликання заяви працівник може зробити усно або письмово, оскільки обов'язкової письмової форми законодавством не встановлено [4, с. 30]. Однак, знов таки, зауважимо, що письмова форма будь-яких повідомлень, заяв, попереджень, відкликань заяв, на нашу думку, повинна бути обов'язковою, оскільки тільки така форма може бути доказом при вирішенні трудового спору в суді, на відміну від усної форми, яку важко довести. Така форма захисту прав сторін у трудових правовідносинах повинна бути зафіксована нормативно.

Проте, як слушно зауважує О.О. Коваленко, свобода прояву сторонами своєї волі на припинення трудового договору має межу, яка починається там, де починається свобода іншої сторони [5, с. 21–22]. А отже, межа свободи волі працівника щодо зміни рішення звільнитися й залишитися на роботі закінчується там, де починається воля роботодавця, яка виявляється у праві відмовити працівнику залишитися на роботі, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

У науці триває дискусія щодо переліку таких осіб. Так, наприклад, такі вчені як Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, С.М. Прилипко зазначають, що це можуть бути працівник, запрошений у порядку переведення з іншого підприємства, молодий спеціаліст, вагітна жінка, жінка, яка самостійно виховує дитину у віці до 14 років тощо [6, с. 97]. В свою чергу, О.О. Коваленко займає протилежну позицію й зазначає, що ч. 5 ст. 24 КЗпП України прямо визначає категорію працівників, якій не може бути відмовлено в укладенні трудового договору й нею вважається особа, яку запрошено на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації. І все. Форма припису ч. 5 ст. 24 КЗпП, на думку вченої, не вказує на можливість застосування варіацій. Крім того, вона вважає недоречним широке трактування категорії працівників, якій не може бути відмовлено в укладенні трудового договору [3, с. 55–56].

Маємо частково не погодитися з О.О. Коваленко, але водночас тільки частково підтримати позицію попередніх науковців. 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 передбачені 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 при переведенні працівник припиняє трудові відносини із 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.

Натомість, слід також звернути увагу на той факт, що ч. 2 ст. 38 КЗпП України не містить чіткої вказівки на те, що забороняється відмовляти в укладенні трудового договору лише працівникам, які запрошені на роботу в порядку переведення. Стаття містить лише фразу «іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору». Таке формулювання розширює простір для пошуку у законі інших категорій працівників, які підпадають під визначення тих, кому заборонено відмовляти у прийнятті на роботу. Така правова невизначеність породжує не тільки наукові дискусії, але й приводить до виникнення трудових спорів.

Видається, що доцільно до категорії працівників, яким заборонено відмовляти в укладенні трудового договору, також віднести й жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю та вагітних жінок. Дана категорія працівників користується спеціальними юридичними гарантіями у сфері реалізації права на працю. Така система гарантій, на наш погляд, повинна бути розширена й доповнена пунктом, який забороняє роботодавцеві відмовляти цієї категорії працівників у прийнятті на роботу у випадках, передбачених ст. 24 та ст. 38 КЗпП України. По-перше, непоодинокими є випадки, коли таким жінкам не зважаючи 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, а особливо дітей-інвалідів, дуже часто знаходяться на лікарняному чи працюють не повний робочий день тощо. Саме ці фактори є вирішальними при вирішенні роботодавцем питання заміщення вакантних місць на підприємстві, в установі, організації тощо.

Змоделюємо спочатку стандарту ситуацію, коли на підприємстві працює, наприклад, жінка, яка є одинокою матір'ю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю. Жінка вирішила звільнитися за власним бажанням з життєвих обставин, однак протягом двотижневого строку її проблеми вирішилися й вона змінила своє рішення щодо звільнення. В такому випадку, роботодавець за загальним правовим правилом не має права її звільнити на підставі ст. 24 та ст. 38 КЗпП України, але лише у випадку коли ним було запрошено іншого працівника в порядку переведення або на місце жінки претендує працівник, який підпадає під категорію тих, кому не можна відмовити. А тепер змоделюємо ситуацію, коли на місце цієї жінки роботодавцем також вже знайдено працівника, який претендує на місце не в порядку переведення, але який у порівнянні із жінкою має більший рівень професійної кваліфікації, й головне, який не обтяжливий дітьми й не буде ходити на постійні лікарняні й додаткові відпустки. Якому працівнику віддасть перевагу роботодавець, навіть не зважаючи на приписи закону? Як показує практика й статистика по трудових спорах, роботодавець прийме рішення на користь другого працівника, оскільки для нього це економічно вигідніше.

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 при вивільненні працівників, наприклад, при настанні 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 враховується тільки при настанні обставин, зазначених у п. 1 ст. 40 КЗпП? чому інтереси таких працівників не враховуються при застосуванні положень ст. 38 КЗпП України? Відтак, маємо певну неузгодженість в законодавстві. Вище викладене вказує на те, що така категорія жінок потребує додаткового захисту, що до того ж вписується в логіку, закладену законодавцем в 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 й внести певні зміни у: 1) ч. 5 ст.. 24 КЗпП України, яка має виглядати наступним чином: «Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, а також вагітним, жінкам, які мають дітей віком до трьох років, одиноким матерям, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю не може бути відмовлено в укладенні трудового договору»; 2) такі зміни повинні торкнутися ст. 38 КЗпП України, яку слід доповнити пунктом наступного змісту: «Також власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити за поданою раніше заявою вагітних, жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю».

Разом із вказаним слід підтримати позицію О.О. Коваленко щодо необґрунтованості віднесення молодих спеціалістів до категорії працівників, яким заборонено відмовляти в укладанні трудового договору. З цього приводу вчена зазначає наступне. По-перше, молодий спеціаліст, а точніше, сьогодні слід використовувати термін «фахівець з вищою освітою різних освітньо-кваліфікаційних рівнів» або «молодий фахівець», може претендувати лише на роботу, яка визначена у направленні. А отже, відмовити в укладенні трудового договору йому не можна тільки відносно роботи, яка вказана у направленні. А оскільки, як зазначає чинне законодавство, формування державного замовлення і розподілу молодих фахівців на конкретну роботу є достатньо тривалою у часі процедурою (принаймні, за рік до закінчення випускником навчального закладу укладаються контракти), то уявити, що вона здійсниться за два тижні, щоб молодий фахівець захотів претендувати на роботу, з якої звільняється працівник за ст. 38 КЗпП, досить важко. Хоча теоретично це цілком не виключає ситуації обмеженого спектру дії, зазначеної як виняток - коли фахівцю надана можливість для самостійного працевлаштування і коли роботодавцю, який вирішить взяти його на роботу надана можливість оформити йому таке направлення. Дійсно, ця ситуація може припасти на строк попередження і укластися у його межі, але не зрозуміло чим у даному випадку буде відрізнятися цей випускник від усіх інших потенційних претендентів? Що дозволить його бажанню отримати роботу перекреслити гарантію для працівника, який написав заяву про звільнення? Адже на даний момент він не знаходиться ні з ким у правовідносинах, які б утворювали для

нього якісь права, обов'язки, гарантії, він не має жодної підстави вимагати цю роботу, а роботодавець не знаходиться ні з ким у правовідносинах, які б встановлювали для нього обов'язок цю роботу надати і нести відповідальність за її ненадання. Замість імперативу, який є у правовій природі дії юридичної гарантії тут існує диспозитивність: «на прохання молодого фахівця ... роботодавець може оформити йому таке направлення». Випускнику надана можливість самостійного працевлаштування, а отже у даному випадку він є таким, як і усі інші. Він сам підшукує собі роботу і не може вимагати від роботодавця її надання. За великим рахунком, він взагалі знаходиться не в просторі дії юридичної гарантії реалізації права на працю для молодих фахівців. Таким чином: немає права вимагати надання роботи – немає кореспондуючого обов'язку її надати – немає підстав вважати цю особу працівником, якому не можна відмовити в укладанні трудового договору [3, с. 56–57].

Висновок. У випадку, коли працівник змінив рішення про звільнення за власним бажанням і має намір залишитися на роботі, роботодавець не має права за загальним правилом його звільнити. Виключення складають ситуації, коли на місце цього працівника вже запрошено іншого працівника, якому не можна відмовити в укладенні трудового договору. Щодо точного визначення кола цих осіб, яких віднесено до категорії таких, яким не можна відмовити в укладенні трудового договору, існують суперечливі точки зору серед науковців. Розглянувши деякі з них та проаналізувавши, було зроблено висновок про те, що, по-перше, до тих працівників, яким не можна відмовляти в укладенні трудового договору, не слід відносити молодих спеціалістів; по-друге, до них слід відносити працівників, працевлаштованих в порядку переведення, а також до них доцільно віднести наступні категорії працівників: вагітні, жінки, які мають дітей віком до трьох років, одинокі матері, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, що запропоновано законодавчо закріпити у вигляді змін до ч.5 ст. 24 КЗпП. Окрім того, констатовано, що можлива й зворотня ситуація, коли працівником, який «передумав» звільнитися, можуть бути особи з вище викладених, тоді аргументовано доводиться точка зору про те, що в цьому випадку вони мають бути додатково захищені від можливості роботодавця звільнити їх у разі, якщо він вже запросив на його місце працівника, якому не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. Відповідно, запропоновано доповнити ст. 38 КЗпП України пунктом наступного змісту: «Також власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити за поданою раніше заявою вагітних, жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю». У разі виникнення конфліктної ситуації, коли працівник, який мав намір звільнитися, та працівник, якого вже запросили на звільнюване місце, відносяться до тієї самої категорії, пріоритет має бути наданий працівникові, який вже працює у роботодавця.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Вареник О.С. Правове регулювання порядку припинення трудового договору за законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 247 с.
2. Бровій А.А. Адміністративно-правове регулювання трудових відносин в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2009. 19 с.
3. Коваленко О.О. Окремі проблеми співвідношення волі сторін трудового договору при застосуванні строку попередження у ст. 38 КЗпП України / О.О. Коваленко. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди «Право»*. 2014. Вип. 21. С. 54–58.
4. Давиденко Г.І. Розгляд судами спорів, пов'язаних з укладанням, зміною та припиненням трудового договору. *Вісник Верховного Суду України*. 1997. № 3 (5). С. 28–45
5. Коваленко О.О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладенні, зміні та припиненні трудового договору: автореф. дис. ... док-ра. юрид. наук.: 12.00.05. Київ, 2015. 39 с.
6. Гончарова Г.С., Жернаков В.В., Прилипко С.Н. Трудовое право Украины в вопросах и ответах: учеб. пособ. изд. 4-е. Харьков: «Одиссей», 2005. 592 с.

V. Zelenskyi

EMPLOYEES WHO CANNOT BE DISMISSED ON A PREVIOUSLY SUBMITTED RESIGNATION LETTER AT THEIR OWN WILL

The article focuses on defining those categories of employees who cannot be dismissed on a previously submitted resignation letter at their own free will, if such an employee did not leave the work. It has been established that, generally, these are all employees, except cases where an employee has already been invited to a place to be dismissed and the conclusion of an employment contract must not be denied. It is proposed to provide enhanced protection for certain categories of people, even when the specified employee has already been invited. These categories include as follows: pregnant women, women with children under three-year age, single mothers with a child under fourteen years old or a child with a disability.

Keywords: *termination of labour legal relationship, dismissal at the own will, employees, problems, protection of employees.*