**§ Розірвання трудового договору з ініціативи працівника**

Законодавство про працю України забезпечує право вільного вибору місця роботи, роду занять, а також безперешкодного переходу на будь-яку іншу роботу. Тому працюючим надається можливість розірвати трудовий договір за своєю ініціативою, що досить часто називають звільненням за власним бажанням.

Розірвання трудового договору з ініціативи працівника можливе у випадку, коли трудовий договір укладено на невизначений строк (ст. 38 КЗпП). Такому розірванню трудового договору повинне передувати письмове попередження власника або уповноваженого ним органу, що здійснюється працівником за два тижні про намір звільнитися з роботи.

Двотижневий строк попередження встановлюється для власника і уповноваженого ним органу, з тим щоб вони могли підшукати на робоче місце чи посаду, що звільнюється, іншого працівника. При цьому необхідно наголосити, що обов’язок забезпечення підприємства кадрами покладається на власника або уповноважений ним орган. Тому цей обов’язок не може перекладатись на працівника шляхом вимоги знайти для себе заміну на робоче місце, що звільняється.

Право на розірвання трудового договору за власним бажанням належить усім без винятку працівникам, незалежно від посад, які вони займають. Службове становище працівника не змінює загального правила про свободу розірвання трудового договору з ініціативи працівника.

У заяві, якою працівник попереджує власника або уповноважений ним орган про намір припинити трудові відносини, зазначення причин такого звільнення є не обов’язковим. Усе залежить від розсуду працівника. Тому власник або уповноважений ним орган не мають права відмовити у прийнятті заяви за мотивами відсутності в ній вказівки про причини звільнення і вимагати від працівника, щоб він ці причини зазначив.

Заява про звільнення може бути подана як у період роботи, враховуючи й час випробування, так і при відсутності на роботі, наприклад у період відпустки чи тимчасової непрацездатності у зв’язку з хворобою. Але в усіх випадках заява повинна бути добровільним волевиявленням працівника. При примушенні працівника подати заяву про розірвання трудового договору він має право звернутися до районного (міського) суду з позовною заявою.

Протягом двотижневого строку попередження трудовий договір зберігає свою силу для обох сторін. Власник або уповноважений ним орган не має права звільнити працівника до закінчення строку попередження. Це не означає, що власник або уповноважений ним орган до закінчення не може видати наказ про звільнення, вказавши датою звільнення наступний день після закінчення строку попередження. Така практика є доцільною, оскільки для проведення розрахунку з працівником бухгалтерія підприємства повинна мати певний час. Затримка розрахунку може викликати відповідальність власника або уповноваженого ним органу на підставі ст.117 КЗпП.

До закінчення двотижневого строку працівник також не має права залишити роботу. Дострокове залишення працівником роботи дає право власнику або уповноваженому ним органу розірвати трудовий договір за своєю ініціативою як за прогул без поважних причин.

В межах двотижневого строку працівнику належить право відкликати свою заяву або в іншій формі повідомити власника або уповноважений ним орган про зміну свого наміру розірвати трудовий договір. В разі відмови працівника від раніше поданої ним заяви про звільнення власник або уповноважений ним орган не мають права звільнити працівника з посиланням на його ініціативу про припинення трудових відносин. Виняток зроблено (ч. 2 ст. 38 КЗпП) лише для випадків, коли на місце працівника, який виявив бажання звільнитись, запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. Пленум Верховного Суду України в п.12 постанови від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» уточнив, що це може бути тоді, коли на місце працівника, що звільняється, запрошена особа в порядку переведення з іншого підприємства (ч. 2 ст. 24 КЗпП).

Чинним законодавством про працю встановлено примірний перелік випадків, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовження подальшої роботи. У цих випадках згода власника або уповноваженого ним органу на дострокове припинення трудових відносин не потрібна, бо це питання вирішено в законодавчому порядку (ч. 1 ст. 38 КЗпП).

Але можлива ситуація, коли на прохання працівника про припинення трудових відносин з певної дати є згода власника або уповноваженого ним органу. На можливість такої ситуації вказує Пленум Верховного Суду України в п. 8 ч. 2 постанови від 6 листопада 1992 р. Пленум вважає, що «сама по собі згода власника або уповноваженого ним органу задовольнити прохання працівника на звільнення до закінчення строку попередження не означає, що трудовий договір припинено за п. 1 ст. 36 КЗпП, якщо не було домовленості сторін про цю підставу припинення трудового договору. В останньому випадку звільнення вважається проведеним з ініціативи працівника (ст. 38 КЗпП)».

З такою позицією важко погодитись. Ставити підставу припинення трудового договору в залежність від того, чи обумовив цю підставу працівник при подачі заяви про звільнення, про існування якої більшість працюючих навіть не знають, навряд чи є правильним. Підстава припинення трудових відносин повинна визначатись фактичними обставинами, що склалися між сторонами, а не залежно від того, чи знають про цю підставу працюючі і чи враховують вони її при звільненні з роботи.

Коли працівник за відсутності поважних причин просить власника або уповноважений ним орган звільнити його з роботи до закінчення двотижневого строку і власник або уповноважений ним орган вважає за можливе задовольнити прохання працівника, сторони так само, як вони раніше досягли угоди при укладенні цього трудового договору, можуть досягти угоди про його припинення.

При цьому між сторонами досягається угода не тільки про строки, а й про саме припинення трудового договору. Угода про строк тут є похідною від угоди про звільнення. Якщо відсутня угода про припинення трудового договору, угода про строк припинення втрачає зміст.

Тому за наявності угоди про припинення трудового договору до закінчення двотижневого строку з дня подачі працівником заяви про звільнення припинення трудового договору з працівником повинно бути здійснено на підставі п.1 ст.36 КЗпП з наведенням в наказі формулювання цієї підстави припинення трудових відносин.

За відсутності чітко вираженої згоди власника або уповноваженого ним органу на прохання працівника про припинення трудового договору працівник, крім випадків, передбачених ч. 1 ст. 38 КЗпП, має право вимагати звільнення тільки по закінченні двотижневого строку попередження. Звільнення у таких випадках здійснюється з посиланням на ст. 38 КЗпП і формуванням причин звільнення за цією статтею.

По закінченні двотижневого строку попередження власник або уповноважений ним орган видає наказ, і працівник припиняє виконання своїх трудових обов’язків. Якщо працівник після закінчення строку попередження не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не мають права 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.

Таким чином, невідання власником або уповноваженим ним органом наказу про звільнення, якщо працівник не підтверджує свого бажання розірвати трудовий договір, погашає право власника або уповноваженого ним органу на розірвання трудового договору.

Частиною 1 ст. 38 КЗпП\_пе2Ёдбаняно шр у pasi.jccmH заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати~роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання в даній місцевості,\_підтвердженою медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення їіею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім’ї відповідно до медичного висновку або інвалідом І групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом або з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Якщо власник або уповноважений ним орган по закінченні строку попередження, який обчислюється з дня, наступного за днем подачі працівником заяви, не видав наказ про звільнення, а працівник наполягає на припиненні трудових відносин, він припиняє роботу і вимагає видачі йому трудової книжки. Весь час затримки видачі трудової книжки становить вимушений прогул працівника і за цей період йому повинна бути виплачена заробітна плата.

Подача працівником заяви про розірвання трудового договору не позбавляє власника або уповноважений ним орган права звільнити його за винні дії з підстав, що передбачені законом, до закінчення двотижневого строку попередження, а також застосувати до нього протягом цього строку в установленому порядку дисциплінарного стягнення.

Працівник не може бути звільнений за власним бажанням, якщо він до закінчення передбаченого законом строку відкликав або просив повернути йому заяву про звільнення.

Подача працівником заяви про розірвання трудового договору повинна бути добровільною і виражати його волевиявлення на звільнення з роботи. Якщо ж звільнення працівника було вимушеним, власник або уповноважений ним орган примусив його подати заяву про звільнення за власним бажанням, то такий працівник підлягає поновленню на роботі.

Разом з тим посилання працівника на вимушеність поданої заяви про звільнення за власним бажанням суд може і не взяти до уваги, якщо заява була подана з метою уникнути відповідальності за порушення трудової дисципліни чи за появу на роботі в нетрезому стані, і звільнення сталося з цих підстав.

Працівник по закінченні двотижневого строку з дня подачі заяви про звільнення за власними бажанням має право припинити роботу. У цьому випадку трудовий договір вважається розірваним з моменту припинення роботи, а не з дня видання власником або уповноваженим ним органом наказу про звільнення.

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

На вимогу працівника строковий трудовий договір підлягає розірванню достроково в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору та з інших поважних причин.

Працівник, який бажає достроково розірвати трудовий договір за своєю ініціативою, навіть за наявності поважних причин, не має права на двотижневе письмове попередження власника або уповноваженого ним органу і залишення роботи по закінченні цього строку. Він може залишити роботу лише тоді, коли власником або уповноваженим ним органом буде виданий наказ про звільнення з роботи.

Якщо власник або уповноважений ним орган не видає наказ і не бажає звільняти працівника з роботи, останній може звернутися в органи по розгляду трудових спорів з вимогою про дострокове розірвання трудового договору. Це єдиний випадок в законодавстві про працю України, коли органи по розгляду трудових спорів можуть розглядати спір про розірвання трудового договору. Судові органи переважно розглядають трудові спори про поновлення на роботі працівників, які вважають, що їх неправильно звільнили з роботи.

На відміну від трудових спорів про поновлення на роботі, які внаслідок ст. 232 КЗпП розглядаються безпосередньо районними (міськими) судами незалежно від підстав припинення трудового договору, спори про розірвання трудового договору вирішуються в загальному порядку, встановленому для розгляду трудових спорів, тобто в комісії по трудових спорах і районних (міських) судах.

Право на розірвання трудового договору мають також тимчасові та сезонні працівники. Про бажання звільнитись вони письмово попереджують власника або уповноважений ним орган за три дні.