

ронний ресурс]. - Режим доступу: <http://dspace.nbuiv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/39589/01-Kostickiy.pdf?sequence=1>

11. Кресіна І. О. Гетьман Пилип Орлик і його Конституція / І. О. Кресіна, О. В. Кресін. – Київ : Фотовідеосервіс, 1993. – 80 с.

12. Литвинов О.М. Республіканська форма правління: Особливості інтерпретації в сучасних умовах / О. М. Литвинов // Форум права. - 2013. - № 1. - С. 607-612.

13. Макарчук С. ЗУНР: історичний досвід національного державотворення і сучасність / С. Макарчук // Україна: культурна спадщина, національна свідомість, державність: Зб. наук. пр. – Львів: Інститут українознавства ім. І. Крип'якевича НАН України, 2009. – Вип. 18. – С. 20-29.

14. Мокін І. С. Абсолютистські аспекти гетьманату П. П. Скоропадського / І. С. Мокін // Актуальні проблеми політики. - 2013. - Вип. 49. - С. 329-338.

15. Слюсаренко, А. Г. Історія української конституції / А. Г. Слюсаренко, М. В. Томенко. - Київ : Т-во "Знання", 1993. - 192 с.

16. Стрижак А. Конституційна реформа в Україні: передумови, мета та способи реалізації // Віче. - № 23. – Грудень 2014. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.viche.info/journal/4466/>

Селецький Олексій Вікторович, канд. юрид. наук

Пузирна Наталія Станіславівна, канд. юрид. наук

Нестеренко Ольга Володимирівна, студентка

Чернігівський національний технологічний університет, м. Чернігів, Україна

ОСОБЛИВОСТІ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ ПРАЦІВНИКА ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Принцип свободи праці, права кожного вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, вільно обирати професію, рід занять і роботу, закріплений у ст. 2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), знаходить своє реальне втілення в правилах, що регламентують порядок укладення та розірвання трудового договору. Найбільш чітко і послідовно даний принцип проявляється в нормах, що регулюють розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Дана підстава розірвання трудового договору є однією з найбільш поширених підстав припинення трудових договорів на підприємствах, в установах та організаціях.

Розірвання трудового договору з ініціативи працівників, тобто звільнення їх за власним бажанням, є юридичною гарантією свободи праці, їх права на вибір місця роботи і роду трудової діяльності. Саме дана підстава припинення трудового договору найбільш повно відображає закріплені в Конституції України (ст. 43) і в міжнародних правових актах принципи свободи трудового договору і заборони примусової праці. Розірвання трудового договору з власної ініціативи (навіть якщо воно відбувається всупереч інтересам роботодавця) - це невід'ємне право кожного найманого працівника. Інакше він би перетворювався у кріпака, втрачаючи особисту свободу.

Водночас, досліджуючи історичний аспект розірвання трудового договору за власним бажанням, О.А. Близнюк справедливо стверджує, що правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи працівника стало своєрідним показником демократичних чи протилежних прагнень законодавчих органів та комуністичної партії, що з 1917 р. до 1991 р. здійснювала реальне керівництво державою. Заборона розірвання трудового договору з ініціативи працівника розглядалась як один із елементів пролетарського примусу до праці. При цьому необхідності праці всіх громадян комуністичні ідеологи надавали особливого значення [1, с. 37]. У науковій літературі цитуються також слова М.І. Бухаріна: «З більш широкої точки зору, тобто з точки зору великого за своєю величиною історичного масштабу, пролетарський примус в усіх своїх формах, починаючи від розстрілів і закінчуючи трудовою повинністю, є, як парадоксально це не звучить, методом створення комуністичного людства із людського матеріалу капіталістичної епохи» [2, с. 153-154].

Повертаючись до сьогоднішнього дня, відзначимо, що наразі чинний КЗпП України у ст. 38 «Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника» та ст. 39 «Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника» у повній мірі реалізує принцип свободи праці, надаючи можливість кожному найманому працівникові звільнитись за власним бажанням. Аналіз згаданих вище статей дає змогу наголосити на деяких особливостях такого звільнення:

1) строки та форма попередження роботодавця про звільнення з власної ініціативи. У ст. 38 КЗпП України зазначено, що працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за 2 тижні [3]. Як зазначає В.О. Процевський, це необхідно для того, щоб роботодавець зміг підготувати заміну працівникові [4, с. 6]. Проте видається дивним, чому законодавець не прописав аналогічне правило у ст. 39 КЗпП України, де мова йде про розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника?

С.М. Глазько також відмічає, що попередження працівником роботодавця про припинення трудових правовідносин має певне юридичне значення, яке полягає у тому, що протягом даного строку жодна з сторін трудового договору не має права в односторонньому порядку його розірвати. Якщо працівник всупереч своєму бажанню буде звільнений роботодавцем до закінчення терміну попередження про звільнення, то він підлягає поновленню на попередній роботі. Якщо працівник залишить роботу до закінчення строку попередження без згоди роботодавця, він тим самим вчинить прогул і роботодавець вправі звільнити його не за власним бажанням, а за прогул без поважних причин [5, с. 116].

Наголосимо на тому, що заява про звільнення подається в письмовій формі і в обов'язковому порядку реєструється в Журналі вхідної кореспонденції. У разі, якщо адміністрація відмовляється прийняти і зареєструвати заяву, її потрібно відправити цінним листом через органи поштової зв'язки, з описом вкладення та повідомленням про вручення. З наказом про звільнення працівник повинен бути ознайомлений під підпис, а також, на вимогу працівника, йому повинна бути надана копія наказу. Крім розрахунку, в день звільнення працівник повинен отримати свою трудову книжку з належним записом про звільнення [6].

Попередження роботодавця про звільнення за 2 тижні є загальним правилом. Однак у деяких випадках роботодавець повинен розірвати трудовий договір до спливу цього терміну, якщо про це проситиме працівник. Про такі випадки більш детально йдеться у наступному підпункті;

2) причини звільнення працівника. Одразу ж наголосимо на тому, що вказувати причини звільнення – це право працівника, а не його обов'язок. Роботодавець не вправі відмовити у прийнятті заяви, мотивуючи це відсутністю в ній вказівки, так само, як і вимагати зазначення причини звільнення. Однак у разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена поважними причинами, визначеними такими у ст. 38 та 39 КЗпП України, власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник. Тобто, до спливу 2-тижневого терміну.

До поважних причин у даному випадку законодавець відносить: а) неможливість продовжити роботу; б) якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору (наприклад, порушення строків виплати заробітної плати). Проте, що ж необхідно розуміти під формулюванням «неможливість продовження роботи»? На нашу думку, це певні життєві обставини, які унеможливають подальше виконання роботи працівником, яка виконувалась ним до настання таких обставин. Їх перелік у КЗпП України, на жаль не є вичерпним. До таких Кодекс відносить зокрема: переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у

даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин (ст. 38); хвороба або інвалідність працівника, які перешкоджають виконанню роботи за договором (ст. 39).

На практиці зазначений перелік поважних причин значно ширший. Особливо звертає увагу формулювання «а також з інших поважних причин», що надає у свою чергу роботодавцеві владу на власний розсуд визначати, чи є конкретна причина поважною чи ні. Так, наприклад, у заяві про звільнення працівник попросить звільнити його раніше (без відпрацювання 2-х тижнів) через неможливість продовження даної роботи у зв'язку з несприятливим психологічним мікрокліматом у трудовому колективі (наявність образ працівника, погроз, психологічного тиску на нього, цькування, хамство зі сторони колег і т.д.). Іншими словами, мобінг на робочому місці. Проте все ж таки останнє слово у даному випадку буде за роботодавцем, оскільки така життєва обставина не закріплена у ст. 38 та 39 КЗпП України як поважна причина (щоправда, його рішення може бути оскаржене працівником);

3) документальне підтвердження поважних причин для звільнення. Аналіз згаданих вище статей КЗпП України дає підстави стверджувати, що лише для двох поважних причин (неможливість проживання у даній місцевості; догляд за хворим членом сім'ї) законодавець вимагає документальне підтвердження (наявність медичного висновку). Разом з тим, варто навести приклади інших документів, що допоможуть працівникові уникнути можливого конфлікту з роботодавцем щодо підтвердження поважних причин: переїзд на нове місце проживання – паспортні відомості про реєстрацію за новим місцем проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість – довідка з місця роботи чоловіка (дружини) про переведення на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу – довідка (виклик) навчального закладу; вагітність – довідка медичної установи; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом – вік дитини підтверджується свідоцтвом про її народження, а статус дитини-інваліда – відповідним посвідченням чи медичним висновком; догляд за інвалідом I групи – документ, що засвідчує перебування на інвалідності (посвідчення, виписка із акта огляду медико-соціальної експертної комісії, медичний висновок); вихід на пенсію - досягнення пенсійного віку чи встановлення однієї з трьох груп інвалідності; прийняття на роботу за конкурсом - документ, що свідчить про перемогу на конкурсі чи прийняття на іншу роботу за конкурсом (рішення конкурсної комісії або довідка з майбутнього місця роботи про прийняття на роботу за конкурсом) [7]. У випадку порушення власником або адміністрацією підприємства законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору, у заяві про звільнення слід вказати факти такого порушення, при наявності - додати до заяви підтверджуючі документи;

4) можливість залишитися на роботі, якщо протягом двох тижнів бажання працівника щодо звільнення змінилося. У цьому також проявляється принцип свободи праці. Так, відповідно до ч. 2 ст. 38 КЗпП України якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі 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 [3]. Чинним трудовим законодавством не встановлено обов'язкової письмової форми відзиву заяви про звільнення, тому відзив може бути й усним. Проте більш коректним вважається письмове подання заяви про відзив раніше поданої заяви про звільнення до закінчення двотижневого строку. Це дасть змогу посилатися на відповідні докази у разі незаконного звільнення роботодавцем [8, с. 10];

5) виплата працівникові в окремих випадках вихідної допомоги. Зокрема, у разі звільнення за власним бажанням з причин порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку (ст. 44 КЗпП України).

Список використаних джерел

1. Близнюк О.А. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника: історичний аспект / О.А. Близнюк // Форум права. – 2011. - № 4. – С. 37-42.
2. Історія українського права / за ред. О.О. Шевченка. – К. : Олан, 2001. – 214 с.
3. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
4. Процевський В.О. Вплив принципу свободи праці при застосуванні правового припису ст. 38 КЗпП України / В.О. Процевський // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Серія: «Право». – 2013. – Випуск 20. – С. 5-9.
5. Глазько С.М. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника / С.М. Глазько // Право і безпека. – 2005. - Т. 4, № 1. - С. 116-119.
6. Щоб звільнитися з роботи, треба знати свої права [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://nosovka.com.ua/uk/legal/chtoby-uvolitsja-s-raboty-nado-znat-svoi-prava.html>.
7. Домбругова А. Нотатки для кадровика: правила звільнення «за власним бажанням» / А. Домбругова // Консультант кадровика. – 2013. - № 18 (54) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kadrhelp.com.ua/notatki-dlya-kadrovika-pravila-zviltennya-za-vlasnim-bazhannjam>.
8. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника або «Прошу звільнити за власним бажанням»: Інформаційний посібник. – Кіровоград : Головне територіальне управління юстиції у Кіровоградській області, 2015. – 12 с.

Спаських Наталія Миколаївна, канд. екон. наук, суддя
Господарський суд Черкаської області, м. Черкаси, Україна

ГОСПОДАРСЬКИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ – ШЛЯХ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

30.09.2016 року із набранням чинності Законом «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 N 1402-VIII в Україні стартувала чергова судова реформа, яка без перебільшення стала найбільшим очікуванням 2016 року як для правників, так і для широкої громадськості. На щастя, тривоги щодо повної ліквідації системи господарських судів та господарського судочинства в ході реформування системи правосуддя, не підтвердилися. В новому Законі збережено спеціалізацію суддів та судів на розгляді цивільних, кримінальних, господарських, адміністративних справ, а також справ про адміністративні правопорушення (ст.18 Закону).

Вже тринадцять років ми маємо діючий Господарський Кодекс України (ГК, який набрав чинності 01.01.2004). Його прийняття безперечно було позитивним результатом кодифікації спеціалізованого законодавства у сфері підприємництва, яке в єдиному документі вмістило ряд законів, що довгий час застосовувалися на розвиток норм Цивільного Кодексу УРСР від 18.07.1963. Звичайно, і в даний час продовжують діяти, змінюватися і прийматися окремі закони, які регулюють специфічні галузі господарських відносин (наприклад, Закони «Про фінансовий лізинг» від 16.12.1997, «Про банки і банківську діяльність» від 07.12.2000, «Про фермерське господарство» від 19.06.2003, «Про холдингові компанії в Україні» від 15.03.2006, «Про акціонерні товариства» від 17.09.2008). ГК передбачає у своїх нормах надання переваги спеціальному закону перед загальними нормами Кодексу і це є нормальним явищем. Сфера господарських відносин і підприємництва постійно розвивається і найкраще регулювання вони отримують