

**Панченко М. В.**

*Д.ю.н., викладач кафедри цивільного права і процесу  
Національної академії внутрішніх справ,  
член комітету захисту прав адвокатів та  
гарантій адвокатської діяльності НААУ,  
член комітету з трудового права НААУ,  
лектор Вищої школи адвокатури НААУ  
ORCID: 0000-0002-2583-2327*

**Вербовенко Д. Ю.**

*студент 2 курсу  
юридичного факультету  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка  
ORCID: 0000-0001-7722-0544*

### **АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ЗА ВЛАСНИМ БАЖАННЯМ ТА ЗА УГОДОЮ СТОРІН ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ ВЕРХОВНОГО СУДУ**

*Стаття присвячена дослідженню відмінностей між двома видами звільнення: за ініціативою працівника та за угодою сторін з урахуванням останньої судової практики. Крім того, зроблено порівняльний аналіз цих двох видів звільнень в аспекті переваг для працівників та роботодавців.*

**Ключові слова:** звільнення, звільнення за ініціативою працівника, звільнення за згодою сторін, суд, працівник, роботодавець.

*Article is devoted to the research of a difference between the two types of employment discharge: a voluntary discharge and mutual agreement discharge considering the latest court practice. In addition, a comparative analysis of these two types of dismissal in terms of advantages for employees and employers was conducted.*

**Key words:** mutual agreement discharge, voluntary discharge, court, employee, employer.

**Постановка проблеми.** Звільнення працівника за власним бажанням або за угодою сторін часто супроводжується судовими позовами про визнання такого звільнення незаконним. Також самі працівники задумуються над тим, який вид звільнення буде кращим для них з точки зору отримання допомоги по безробіттю або можливого оскарження такого звільнення в судовому порядку. А роботодавці, вирішуючи, як краще звільнити працівника, іноді пропонують йому різні варіанти, обираючи для себе найбільш сприятливий. Тобто виникає питання, який вид звільнення є більш вигідним як для працівника так і для роботодавця.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню цього питання були присвячені праці Іншина М. І., Ярошенка О. М., Прилипка О. С. та інших.

**Виділення невирішених раніше частин проблеми.** Попри досить велику кількість публікацій стосовно даного питання, важливим є його аналіз в розрізі переваг звільнення за угодою сторін та за власним бажанням як для працівника так і для роботодавця з урахуванням правових висновків Верховного суду, які, як відомо, досить часто змінюються. Тому важливим є аналіз саме останніх рішень.

**Мета статті.** Оскільки зазначені види звільнень є досить схожими, то у цій статті проведемо їх порівняльний аналіз за певними критеріями, в тому числі й охарактеризуємо переваги як для працівника, так і для роботодавця. Також проаналізуємо останні правові висновки Верховного суду з питань звільнення за угодою сторін та за власним бажанням.

**Виклад основного матеріалу.** Як відомо, при звільненні за угодою сторін суб'єктом ініціювання, тобто стороною, яка вносить пропозицію про звільнення, може бути як сам працівник, так і роботодавець. Це положення впливає з п.1 ст. 36 КЗпП. Також у Постанові ВС від 31.10.19 (КАС) у справі №1340/6082/18 суд зазначив, що основною відмінністю між звільненням за угодою сторін та за власним бажанням є те, що перше відбувається за наявності одночасного волевиявлення в обох сторін. Запропонувати ж такий варіант звільнення може як працівник, так і роботодавець.

Тим часом при звільненні за власним бажанням єдиний, хто має право ініціювати таке звільнення, є працівник, адже відповідно до ст. 38 та 39 КЗпП працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. Зазначена імперативна норма знайшла своє відображення і у Постанові ВС від 25.11.19 (КЦС) у справі №201/1384/16-ц.

Варто також порівняти й форму пропозиції про звільнення. При звільненні за угодою сторін вона може бути як письмовою, так і усною, що підтверджується Постановою ВС від 24.03.2020 (КЦС) у справі № 553/629/18, де зазначається: «Пропозиція (ініціатива) і сама угода сторін про припинення трудового договору за пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП можуть бути укладені як в письмовій, так і в усній формі... Чинним законодавством не передбачено обов'язкової письмової форми угоди сторін про припинення трудового договору».

Водночас при звільненні за ініціативою працівника звернення повинно бути письмовим (у формі заяви) і завчасно (за два тижні) подане роботодавцю. Таке положення закріплено у ст. 38 КЗпП. Верховний суд також відображає цю імперативну норму у Постанові ВС від 25.11.19 (КЦС) справа №201/1384/16-ц.

Також завжди треба пам'ятати про наявність реального волевиявлення на звільнення. Зокрема, при звільненні за угодою сторін однією з основних умов його правомірності є обопільне волевиявлення як працівника, так і роботодавця. Адже, виходячи зі змісту поняття «угода», можна дійти висновку, що повинно мати місце взаємне волевиявлення сторін, аби така угода могла бути реальною. Це положення знаходить своє підтвердження одразу в кількох Постановах Верховного суду: у вже наведеній вище Постанові ВС від 31.10.19 (КАС) у справі №1340/6082/18 та Постанові ВС від 05.04.2020 (КЦС) у справі № 524/466/17, де суд визначає поняття «волевиявлення», як «засіб, яким особа має намір досягти певних юридичних результатів і пов'язується із вчиненням фактичних дій» та поняття «угода», як «дії громадян і організацій, спрямовані на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків і розуміє під собою вільне волевиявлення обох сторін». Також вказується, що відсутність узгодженої дати звільнення та дати написання заяви свідчить про відсутність обопільного волевиявлення між сторонами та підкреслюється важливість наявності взаємної згоди на звільнення. Суди вказують на необхідність наявності спільного волевиявлення не тільки при укладанні угоди про звільнення, а й при її анулюванні.

У ситуаціях, де має місце оскарження наказу про звільнення працівника за власним бажанням, юридичним фактом, що має значення, є наявність волевиявлення самого працівника. Це підтверджується у Постанові ВС від 31.10.19 (КАС) у справі №1340/6082/18. Суд вказує на те, що відкликання працівником своєї заяви про звільнення за власним бажанням є його суб'єктивним правом, яке передбачене трудовим законодавством, і така дія не вимагає наявності згоди роботодавця.

Проте відкликати свою заяву про звільнення працівник може лише протягом двотижневого строку з дня подання такої заяви. З Постанови ВС від 25.03.2020 (КЦС) у справі №295/14595/17: «Виходячи зі змісту принципу рівності, положень статті 38 Кодексу законів про працю України,

працівник має право відкликати заяву про звільнення лише протягом двотижневого строку з дати попередження роботодавця про звільнення».

Різниця також полягає і в строках ініціювання та фактичного звільнення працівника при цих двох видах звільнення. Цікавим є те, що ініціювати звільнення за угодою сторін можна у будь-який момент виникнення відповідного бажання в однієї зі сторін та, за погодженням з іншою стороною, звільнення працівника може бути проведено у будь-який час. Стосовно цього у вже згаданій Постанові ВС від 31.10.19 (КАС) у справі №1340/6082/18 суд приходиться до висновку, що строк ініціювання розпочинається саме в момент виникнення відповідної волі у будь-якої сторони.

Однак час ініціювання звільнення і фактичне звільнення працівника за власним бажанням мають відповідні часові межі і становлять два тижні з моменту подання працівником відповідної письмової заяви на звільнення, що закріплено у ст. 38 КЗпП: «Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні» та знаходить своє підтвердження у Постанові ВС від 25.03.2020 (КЦС) справі № 295/14595/17.

Також окремої уваги заслуговує порівняння юридичних наслідків при відкликанні заяви про звільнення за угодою сторін та за власним бажанням. Адже в першому випадку факт відкликання працівником заяви про звільнення не несе за собою жодних юридичних наслідків. Саме такої позиції дотримується Верховний суд. Зокрема, у Постанові ВС від 19.02. 2020 (КАС) у справі №820/3360/17 та Постанові ВС від 15.07.2019 (КЦС) у справі № 686/22102/18 суд вказує, що працівник (в тому числі й державний службовець) має право на відкликання заяви про звільнення, але тоді, коли воно відбувається за ініціативою робітника. У разі, якщо мала місце спільна домовленість працівника та роботодавця, а також узгоджено дату звільнення, відкликання заяви не матиме юридичних наслідків. Тобто відкликання працівником своєї заяви не може анулювати угоду про звільнення.

Але варто зазначити, що відкликання працівником заяви на звільнення за угодою сторін, у сукупності з іншими обставинами, все ж має значення для встановлення факту наявності волевиявлення у працівника в момент видачі наказу про звільнення. Зокрема, у Постанові ВС від 21.11.2018 (КАС) у справі № 820/243/16 суд приходиться до висновку, що факт відкликання працівником своєї заяви, хоч і не скасовує угоду про звільнення, проте свідчить про відсутність у працівника волевиявлення, а тому звільнення на підставі п.1 ст. 36 КЗпП є неправомірним.

У випадку звільнення за власним бажанням працівник може відкликати свою заяву як особисто, так і опосередковано, до закінчення двотижневого строку та, тим самим, «анулювати» своє звільнення. У Постанові ВС від 25.03.2020 (КЦС) у справі №295/14595/17: «Виходячи зі змісту принципу рівності, положень статті 38 Кодексу законів про працю України ...працівник має право відкликати заяву про звільнення лише протягом двотижневого строку з дати попередження роботодавця про звільнення». На додаток, у Постанові ВС від 02.10.19 (КАС) у справі №826/17279/16 суд, виходячи з аналізу положень законодавства, стверджує, що працівник може відкликати свою заяву про звільнення і особисто, і опосередковано, тобто, залишившись на робочому місці, виконувати свої посадові обов'язки після спливу двотижневого строку з моменту подачі ним заяви на звільнення за власним бажанням.

Незважаючи на те що звільнення за угодою сторін та за власним бажанням мають певні відмінності, є те, що їх об'єднує. Це стосується звільнення працівника в період тимчасової втрати працездатності, що дозволяється в обох випадках. У Постанові ВС від 02.09.19 (КЦС) у справі № 401/30/17-ц та Постанові ВС від 22.11.19 (КАС) у справі №813/740/17 суд зазначає, що доводи позивачів про те, що їх звільнили в період тимчасової непрацездатності, є «безпідставними», адже в даному разі мало місце звільнення за угодою сторін, тому воно є цілком правомірним.

Також, виходячи з аналізу вище наведених постанов та норм законодавства, доцільно порівняти звільнення за угодою сторін та за власним бажанням в аспекті переваг для роботодавця та працівника.

Якщо розглядати звільнення за угодою сторін в аспекті переваг для працівника, то такою для нього є, по-перше, можливість звільнення у будь-який строк. Головним в цьому разі є наявність спільної згоди між працівником та роботодавцем, тому саме звільнення може відбутися як у день внесення пропозиції, так і в будь-який інший момент.

По-друге, істотною перевагою для працівника є скорочення терміну початку виплати допомоги по безробіттю у разі взяття його на облік в Держаний центр зайнятості. Згідно з ч. 4 ст. 23 ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» допомога по безробіттю особам, які звільнилися з останнього місця роботи за власним бажанням без поважних причин, призначається відповідно до частин першої та другої цієї статті, і її виплата починається з 91-го календарного дня. А виплата допомоги по безробіттю при звільненні за угодою сторін починається з 8-го дня з часу постановлення на облік у центрі зайнятості (ч.3 ст. 22 Закону).

Водночас скорочено виплату по безробіттю, і вона становить 270 днів замість 360 відповідно до п.1 ч. 5 ст. 31 ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»: «Тривалість виплати допомоги по безробіттю скорочується на строк до 90 календарних днів у разі звільнення з останнього місця роботи за власним бажанням без поважних причин або за угодою сторін (на 90 календарних днів)».

Окрім цього, звільнення за угодою сторін має переваги й для роботодавця. Зокрема, однією з них є те, що відкликання заяви про звільнення не має юридичних наслідків. Тобто у разі домовленості працівник не може анулювати її в односторонньому порядку. Проте, як зазначалося вище, в сукупності з іншими обставинами, такий факт свідчить про відсутність волевиявлення у працівника, що може бути враховано судом.

Також на цей вид звільнення не поширюється заборона щодо звільнення в період тимчасової непрацездатності, адже вона стосується звільнення з ініціативи роботодавця, відповідно до ст. 40 КЗпП.

До того ж зникає обов'язок роботодавця погоджувати звільнення з органами профспілкової організації та працевлаштувати робітника. Таке положення закріплено у п.10 ч. 1 ст. 38 ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»: «Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації: дає згоду або відмовляє у дачі згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом діючої на підприємстві, в установі, організації профспілки, у випадках, передбачених законом» та підтверджується Верховним судом на практиці, зокрема у Постанові ВС від 12.02.2020 (КАС) у справі №820/242/16: «Таким чином, Суд погоджується з висновком суду першої інстанції, що однією з ознак, характерних для звільнення за угодою сторін, тобто взаємного волевиявлення, є відсутність зобов'язань сторін виконувати будь-які процесуальні дії одна стосовно іншої у вигляді попередження, зобов'язання щодо працевлаштування, подання, погодження звільнення з відповідним органом тощо».

Звільнення за власним бажанням має інші переваги. По-перше, для працівника – це є можливість відкликання заяви конклюдентними діями. Тобто заява вважається відкликаною, якщо працівник не залишив місця роботи після двотижневого періоду, відповідно до ст. 38 КЗпП та Постанови ВС від 25.03.2020 (КЦС) у справі № 295/14595/17: «Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи та 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».

По-друге, потрібне лише волевиявлення самого працівника. Іншими словами, роботодавець не може вплинути на бажання працівника звільнитися.

І нарешті, можливість дострокового звільнення за власним бажанням без відпрацювання двотижневого періоду за наявності підстав, перелічених у ст. 38 КЗпП: переїзд на нове місце

проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання в даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю та ін.

Для роботодавця звільнення працівника за власним бажанням також має свої переваги: працівник зобов'язаний попередити про намір звільнитися за 2 (два) тижні та відпрацювати цей термін, що дасть роботодавцю необхідний час, аби знайти заміну для звільненого працівника без негативних наслідків для роботи підприємства, що закріплено у ст. 38 КЗпП.

Також роботодавець має право звільнити працівника в період тимчасової непрацездатності (як і при звільненні за угодою сторін).

**Висновки та пропозиції.** Таким чином, звільнення за власним бажанням та за угодою сторін є найрозповсюдженішими видами звільнення зі своїми особливостями, перевагами та недоліками як для працівника, так і для роботодавця. Практика Верховного суду по оскарженню таких видів звільнень працівників ще продовжує формуватись, хоча певні підходи вже є сталими. З огляду на те, що при звільненні за угодою сторін, відповідно до актуальних правових висновків Верховного суду, факт відкликання працівником своєї заяви про звільнення (анулювання попередньої домовленості про припинення трудового договору за угодою сторін) не несе за собою юридичних наслідків, проте враховується судом при розгляді справ як одна з ознак відсутності волевиявлення, пропонується вважати правильним і повернутися Верховному суду до правового висновку Верховного суду України, який викладено у Постанові від 26 жовтня 2016 року справа № 6-1269цс16 про те, що у разі відкликання працівником своєї заяви про звільнення за угодою сторін до дня звільнення, таке звільнення вважатиметься неправомірним, оскільки не мало місце взаємне волевиявлення сторін на дату звільнення.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Єдиний Державний реєстр судових рішень [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/>
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Верховна Рада України, офіційний веб-портал : Законодавство України : [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Трудове право України : підручник / За загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. - К. : «МП Леся», 2015. 532 с.
4. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : Підручник. - 4-те вид., перероб. і доп. - Харків : Видавництво «ФІНІ», 2011. - 800 с.
5. Іншин М. І. Трудовий договір крізь призму сьогодення: сутність, значення, особливості [Текст] / М. І. Іншин // Право України. - 2012. - № 9. - С. 192-196.
6. Коваленко О. О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору [Текст] : монографія / Коваленко О. О. ; Харків, нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. - Харків : ХНАДУ, 2015. - 347 с.
7. Трудове право [Текст] : підручник / [ В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошукота ін .; за ред. В. В. Жернакова ]. - Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». - Х. : Право, 2012. - 496 с.