

Інформаційна довідка
щодо проекту Закону України «Про внесення змін до статті 36 Кодексу
законів про працю України щодо встановлення права працівника
на відкликання заяви про звільнення, якщо було досягнуто
домовленості про звільнення за угодою сторін»
*(реєстр. № 13220 від 28.04.2025)**

***Анотація.** В інформаційній довідці представлено результати аналізу пропозицій, передбачених законопроектом «Про внесення змін до статті 36 Кодексу законів про працю України щодо встановлення права працівника на відкликання заяви про звільнення, якщо було досягнуто домовленості про звільнення за угодою сторін» (реєстр. № 13220 від 28.04.2025).*

Акцентовано на особливостях звільнення працівника за угодою сторін.

***Ключові слова:** Кодекс законів про працю України, звільнення за угодою сторін, роботодавець, працівник.*

Вступ.

Право на працю є одним із фундаментальних прав людини та належить до групи соціально-економічних прав, яке відображає потребу особи отримувати джерела для свого існування і своєї сім'ї, проявляти свою особистість і творчий потенціал.

Трудові права закріплені у низці міжнародних актів, зокрема Загальній декларації прав людини¹ (стаття 23) і Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права² (статті 6-8, 10,12,15), конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці, учасником якої є Україна.

В Україні відповідно до статті 43 Конституції України кожному гарантується право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Основна частина.

Проект Закону України «Про внесення змін до статті 36 Кодексу законів про працю України щодо встановлення права працівника на відкликання заяви про звільнення, якщо було досягнуто домовленості про звільнення за угодою сторін» (реєстр. № 13220 від 28.04.2025) (далі – законопроект) спрямований, згідно з пояснювальною запискою до нього, на забезпечення права працівника на відкликання заяви про звільнення, якщо було досягнуто домовленості про звільнення за угодою сторін. Внесення змін обґрунтовується необхідністю уточнення положення Кодексу законів про працю України³ (далі – КЗпП України) щодо встановлення зобов'язання для роботодавця

¹ Загальна декларація прав людини : Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL:

https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015?find=1&text=%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86#w1_5

² Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : Ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР N 2148-VIII від 19.10.73. URL:

https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042?find=1&text=%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86#w1_13

³ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n204>

прийняти таку заяву та надати згоду або обґрунтовану відмову щодо відкликання працівником своєї заяви.

За результатами аналізу законопроекту вважаємо за доцільне висловити такі міркування.

Основним кодифікованим актом, який визначає правові засади та гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці, є Кодекс законів про працю України.

Відповідно до частини першої статті 21 КЗпП України трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

У статті 36 КЗпП України визначені підстави припинення трудового договору. Однією з підстав припинення трудового договору є угода сторін (пункт 1 частини першої).

Варто зазначити, що при звільненні за угодою сторін стороною, яка вносить пропозицію про звільнення, тобто суб'єктом ініціювання, може бути як сам працівник, так і роботодавець. Така правова позиція викладена у постанові Верховного Суду від 27 березня 2019 року у справі № 524/3490/17-ц⁴, в якій зазначено, що припинення трудового договору за угодою сторін застосовується у випадку взаємної згоди сторін трудового договору, але пропозиція (ініціатива) про його припинення за цією підставою може виходити як від працівника, так і від власника або уповноваженого ним органу. За угодою сторін може бути припинено як трудовий договір, укладений на невизначений строк, так і строковий трудовий договір. Аналогічна правова позиція викладена у постанові Верховного Суду від 17 жовтня 2018 року у справі № 222/438/17-ц⁵. В іншій постанові Верховного Суду від 31 жовтня 2019 року у справі № 1340/6082/18⁶ зазначено, що основними умовами угоди про припинення трудового договору за угодою сторін щодо яких сторони трудового договору повинні дійти згоди, є підстава припинення угоди сторін та строк, з якого договір припиняється. Обов'язковою умовою такого звільнення є визначення дати звільнення, оскільки це сприяє свідомому волевиявленню працівника щодо звільнення саме з підстав передбачених пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП України. Відсутність належного волевиявлення не дає підстави вважати наявність наміру працівника звільнитися саме за угодою сторін. Угода – це дії громадян і організацій, спрямовані на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків і розуміються як вільне волевиявлення обох сторін. Волевиявлення – це засіб,

⁴ Постанова Верховного Суду від 17 жовтня 2018 року у справі № 222/438/17-ц. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/80805727>

⁵ Постанова Верховного Суду від 17 жовтня 2018 року у справі № 222/438/17-ц. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/77607457>

⁶ Постанові Верховного Суду від 31 жовтня 2019 року у справі № 1340/6082/18. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/85323818>

яким особа має намір досягти певних юридичних результатів і пов'язується із вчиненням фактичних дій. Дія – це зовнішнє вираження волі і свідомості людей.

Доцільно зауважити, що при звільненні за угодою сторін форма пропозиції про звільнення може бути як письмовою, так і усною, оскільки законодавством не передбачено обов'язкової письмової форми угоди сторін про припинення трудового договору. Зазначене підтверджується правовою позицією, викладеною у постанові Верховного Суду від 24 березня 2020 року у справі № 553/629/18⁷.

З огляду на викладене, припинення трудового договору за угодою сторін застосовується якщо сторони трудового договору дійшли згоди щодо його припинення і визначили дату, з якої договір припиняється. Визначення дати звільнення за угодою сторін є обов'язковою умовою такого звільнення. Таким чином, угода сторін є самостійною підставою припинення трудового договору і відрізняється від розірвання трудового договору з ініціативи працівника та з ініціативи роботодавця тим, що у такому випадку потрібне спільне волевиявлення сторін, спрямоване на припинення трудових відносин в обумовлений строк і саме з цих підстав.

Пропозиція законопроекту щодо надання права працівнику відкликати свою заяву про припинення трудового договору за угодою сторін викликає певну дискусію, оскільки, на нашу думку, призводить до звуження права роботодавця, для якого таке право законопроектом не передбачається.

Окрім того, законопроектом пропонується зобов'язати роботодавця прийняти заяву працівника про відкликання заяви про припинення трудового договору за угодою сторін та надати згоду або обґрунтовану відмову щодо відкликання працівником такої заяви, при цьому не визначаються критерії того, що може вважатися «обґрунтованою відмовою». На нашу думку, такий підхід порушує принцип правової визначеності.

Варто також зауважити, що після того, як сторони трудового договору дійшли згоди щодо його припинення за угодою сторін і визначили дату, роботодавець має право укласти трудовий контракт з іншою особою. За таких обставин відкликання працівником заяви про припинення трудового договору за угодою сторін може порушити право на працю іншої особи.

Висновок.

Право на працю є одним із фундаментальних прав людини, з огляду на це удосконалення національного трудового законодавства є актуальним.

Представлена законотворча ініціатива щодо встановлення права працівника на відкликання заяви про звільнення, якщо було досягнуто домовленості про звільнення за угодою сторін, на нашу думку, має дискусійний характер, оскільки підхід, пропонований законопроектом, порушує принцип правової визначеності, не повною мірою відповідає вимогам законодавчої техніки щодо повноти та системності змісту нормативного акта. На нашу думку,

⁷ Постанова Верховного Суду від 24 березня 2020 року у справі № 553/629/18. URL: <https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=88448939&red=10000383b548d00e686248d7f87c711748983e&d=5>

надалі під час правозастосовної діяльності це може ускладнити реалізацію його норм.

*Дослідницька служба
Верховної Ради України*

** Цей документ підготовлений Дослідницькою службою Верховної Ради України як довідковий інформаційно-аналітичний матеріал. Інформація та позиції, викладені в документі, не є офіційною позицією Верховної Ради України, її органів або посадових осіб. Цей документ може бути цитований, відтворений та перекладений для некомерційних цілей за умови відповідного посилання на джерело.*