



Іноді, працівники, написавши заяву про звільнення за власним бажанням, можуть захворіти, причому період хвороби, підтвердженої листком непрацездатності, може перевищити строк звільнення, про який просив працівник. Але звільненню це не завадить, бо на запитання «можна чи ні звільнити працівника за власним бажанням під час лікарняного» відповідь однозначна – **можна**.

Відповідно до [ч. 3 ст. 40 Кодексу](#) законів про працю України (далі за текстом – КЗпП України), не допускається звільнення працівника у період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд унаслідок тимчасової непрацездатності) **з ініціативи роботодавця**.

У [ст. 38 КЗпП](#) України, яка регулює порядок звільнення з ініціативи працівника, відсутня

заборона на звільнення працівника у період його перебування на лікарняному. З огляду на зазначене працівник може бути звільнений за власним бажанням у період тимчасової непрацездатності. Саме таку ж думку висловило і Мінсоцполітики України у своєму [листі від 27.04.2012 р. №70/06/186-12](#)

: «чинним законодавством не заборонене звільнення працівника в період тимчасової непрацездатності за власним бажанням ([ст. 38 КЗпП](#)

)». До речі, немає у чинному законодавстві й заборони на звільнення у період хвороби за угодою сторін, за переведенням тощо — тобто з будь-яких підстав звільнення, ініціатором якого не є роботодавець.

За відсутності поважних причин, коли роботодавець зобов'язаний звільнити працівника саме у строк, про який той просить (їх перелік наведено у [ч. 1 ст. 38 КЗпП](#) України), працівник зобов'язаний повідомити роботодавця про наступне звільнення за два тижні.

Звертаємо увагу, що законодавство не передбачає обов'язкового двотижневого відпрацювання перед звільненням за власним бажанням — у [ст. 38 КЗпП](#) України визначено лише

обов'язок працівника

письмово попередити роботодавця про наступне звільнення за два тижні. Таке попередження не залежить від того, чи працює працівник у момент попередження, чи перебуває на лікарняному або ж знаходиться у відпустці — він може хворіти навіть протягом усіх двох наступних тижнів і не відпрацювати фактично жодного дня після подання заяви про звільнення й роботодавець, навіть у такому випадку, не вправі відмовити йому у звільненні після спливу строку попередження.

Тож у разі, якщо працівник або захворів сам, або одержав лікарняний по догляду за хворою дитиною після написання заяви про звільнення, двотижневий строк не продовжується.

### ***Визначення дати звільнення, якщо вона відсутня у заяві?***

Якщо в заяві працівника про звільнення за власним бажанням взагалі не зазначено бажаний строк звільнення, то ним автоматично вважається той день, який настає через два тижні після подання заяви про звільнення. Зазначений строк обчислюється не з дати, вказаної в заяві, а з дати фактичного попередження роботодавця — тобто з часу,

коли ця заява буде зареєстрована у роботодавця чи уповноваженої ним посадової особи.

Також можливим варіантом попередження про звільнення є надсилання працівником відповідної заяви рекомендованим поштовим відправленням з повідомленням про вручення. За таких обставин датою, з якої буде обчислюватись відлік строку попередження, буде дата вручення, що вказується в повідомленні про вручення.

### ***Чи можливе перенесення дати звільнення?***

У разі тривалої хвороби, бажання перенести дату звільнення за [ст. 38 КЗпП](#) України може виникнути у працівника (щодо роботодавця, то вище вже було зазначено про його неправомірність затримувати звільнення працівника після двотижневого строку).

За таких обставин працівник має узгодити з роботодавцем своє бажання (як правило, працівники просять перенести дату звільнення або на останній день хвороби, або на наступний після цього робочий день). У разі ж, коли роботодавець проти цього не заперечує, найкращим способом перенести дату звільнення буде написання працівником нової заяви та видання відповідного нового наказу роботодавця про звільнення (день звільнення є останнім днем роботи).

Дехто вважає, що у даному випадку не треба узгоджувати перенесення дати звільнення з роботодавцем, оскільки у [ч. 2 ст. 38 КЗпП](#) зазначено, що коли працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, роботодавець і так не має 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. Але, по-перше, формально підстав для застосування

#### [ч. 2 ст. 38 КЗпП](#)

України у цьому разі немає (адже, як ми з'ясували вище, звільнення працівника у період непрацездатності за власним бажанням є законним, а хвороба працівника не призводить до автоматичного продовження трудових відносин), по-друге, працівник під час лікарняного на роботу не виходить, а тому неможливо буде довести у разі виникнення спору, що працівник «не залишив роботи» (є приклади із судової практики, коли суди визнавали листок непрацездатності як свідчення припинення трудових відносин, попри відсутність детального врегулювання цього питання у трудовому законодавстві), а

по-третє – навіть якщо й бути упевненим, що до суду подавати ніхто не буде і трудові відносини начебто триватимуть, то двотижневий строк попередження після неприпинення трудових відносин у належний день, буде обчислюватися знову (від дати подання нової заяви про звільнення за власним бажанням, яку все ж таки доведеться писати вдруге). Отож, краще не мати зайвого клопоту і все ж таки одразу домовитися з роботодавцем про перенесення дати звільнення шляхом написання нової заяви і виданням нового наказу.

### ***Як відкликати заяву про звільнення?***

Інша справа, коли під час хвороби працівник «передумає» і вирішить залишитися на підприємстві. За таких обставин працівник може відкликати свою заяву про звільнення – відповідно до [п. 12 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992 р.](#) зазначено, що працівник, який попередив роботодавця про розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, має право до закінчення строку попередження відкликати свою заяву і звільнення не проводиться, якщо на його місце не запрошена особа в порядку переведення з іншого підприємства.

Зафіксувати факт відкликання заяви про звільнення найкраще у письмову вигляді (наприклад, вислати її роботодавцеві поштою), але оскільки законодавством не встановлено обов'язкової письмової форми відкликання заяви про звільнення, то працівник може заявити про відкликання своєї заяви і в усній формі (за таких обставин доказом відкликання заяви про звільнення можуть бути, наприклад, показання свідків або ж запис телефонної розмови з керівником). Але, якщо у заяві про звільнення не вказана дата звільнення, то працівник вправі відкликати свою заяву лише до закінчення двотижневого строку попередження про свій намір розірвати трудовий договір, а у разі, коли в заяві працівника про звільнення з роботи за власним бажанням вказана дата звільнення, відкликати заяву можна до цієї дати.