

У КВІТНЕВОМУ НОМЕРІ



КАДРОВИК-01

дізнайтеся:

КОНТРОЛЬ У СФЕРІ ПРАЦІ: промовисті цифри



Увільняємо від роботи призваного на строкову службу: 5 кроків

Додаткова відпустка чорнобильцям 1 та 2 категорій: оформлюйте без помилок

Три умови поділу робочого дня на частини

ЧИТАТИ



**Звільнення за власним
бажанням та
за угодою сторін:**

практичні аспекти

Звільнення з ініціативи працівника

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, працівник має право розірвати, попередивши роботодавця письмово за два тижні.

Працівники, зайняті на сезонних роботах, тимчасові працівники (які уклали трудовий договір на строк до 2-4-х місяців), повідомляють про розірвання за 3 календарних дні.

Працівник має право не вказувати в заяві причину звільнення.

Час відпустки чи хвороби не призупиняє відлік двотижневого строку попередження про звільнення.

Після завершення строку попередження про звільнення працівник має право припинити роботу незалежно від того:

- ✓ розраховався з ним роботодавець чи ні;
- ✓ підписано обхідний листок чи ні;
- ✓ встиг передати справи наступникові чи ні;
- ✓ розраховався з бухгалтерією, складом чи ні.

Строки звільнення за власним бажанням працівника

- Строк, обчислюваний тижнями, закінчується у відповідний день тижня. Якщо останній день строку припадає на святковий, вихідний або неробочий день, то днем закінчення строку є найближчий робочий день (ст. 241-1 КЗпП).
- Стаття 38 КЗпП не передбачає при звільненні обов'язкового дотримання строку у 2 тижні, навпаки, зазначена можливість розірвання трудового договору в строк, **про який просить працівник**. Сторони можуть домовитися про будь-яку дату звільнення.
- ❖ **Зверніть увагу:** згода роботодавця задовольнити прохання працівника про 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. Звільнення є проведеним з ініціативи працівника відповідно до ст. 38 КЗпП (*абз. 2 п. 8 п. 12 Постанови Пленуму ВСУ від 06.11.1992 № 9; далі — Постанова № 9*)

Поважні причини розірвання трудового договору:

- 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 14-річного віку або дитиною з інвалідністю;
 - догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи;
 - якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору;
 - інші поважні причини.
- ❖ Інші причини, які можна визнати поважними — у кожному конкретному випадку вирішують роботодавець і працівник.

Якими документами підтверджують неможливість продовжувати роботу:

- реєстрація/зняття з реєстрації місця проживання;
- довідка з місця роботи чоловіка або дружини;
- медичний висновок про неможливість проживання у даній місцевості;
- медичний висновок про вагітність;
- свідоцтво про народження дитини до 14 років;
- медичний висновок дитини з інвалідністю;
- медичний висновок про необхідність догляду за хворим членом сім'ї або особою з інвалідністю I групи;
- паспортні дані про досягнення пенсійного віку, довідка МСЕК, стаж за професією за Списком № 1 або № 2;
- довідка про прийняття на інше місце роботи за конкурсом.

Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника

Працівник може вимагати достроково розірвати строковий трудовий договір (без попередження роботодавця за два тижні) за наявності причин, вказаних у

ст. 39 КЗпП:

- ✓ у разі хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за трудовим договором;
- ✓ порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору

та з поважних причин, передбачених ст. 38 КЗпП

Скільки разів можна звільнитися у зв'язку з виходом на пенсію

Жоден нормативно-правовий акт не обмежує кількість звільнень у зв'язку з виходом на пенсію.

Особа, яка отримала право на призначення пенсії (за віком, у т. ч. на пільгових умовах, за вислугу років, по інвалідності тощо) або якій раніше вже було призначено пенсію, у будь-який час може припинити трудову діяльність і вийти на пенсію.

Виплата вихідної допомоги може бути передбачена у колективному договорі підприємства.

- ❖ *Порада:* Формулюйте положення колективного договору щодо виплати матеріальної допомоги при звільненні у зв'язку з виходом на пенсію з урахуванням права працівника неодноразово звільнитись за цією підставою.

Звільнення за угодою сторін

- При домовленості між працівником і роботодавцем про припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП (за угодою сторін) договір припиняють у строк, визначений сторонами.
- Ініціювати припинення трудового договору за цією підставою може як працівник, так роботодавець.
- За відсутності згоди хоча б однієї зі сторін трудового договору звільнення проводять з інших підстав, передбачених законодавством (відповідно до ст. 38, 39, 40, 41 КЗпП).

Чи обов'язкова заява працівника на звільнення за угодою сторін

- Якщо з працівником уклали письмовий трудовий договір, то угода про його розірвання має бути письмова (*ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 17.06.2015 по справі № 723/2409/14-ц*).
- У разі оскарження наказу про звільнення за угодою сторін відсутність заяви працівника може бути додатковим аргументом на користь позивача щодо наявності психологічного тиску роботодавця на нього. Ці обставини у першу чергу досліджують судові органи (*постанова судової палати у цивільних справах ВСУ від 26.10.2016 по справі № 6-1269цс16*).
- Якщо трудовий договір укладено в усній формі, то угода про його припинення може бути як в письмовій, так і в усній формі. При усній домовленості в наказі про звільнення доцільно, щоб працівник зазначив: «З підставою звільнення згодний» (*лист Мінсоцполітики від 04.04.2014 № 60/06/186-14*).

Робочі ситуації звільнення за угодою сторін

- ✓ Чи можна видати наказ про звільнення за угодою сторін за два місяці до дати звільнення?

Так, КЗпП не встановлено вимог щодо строків попередження чи видання наказу у разі звільнення за угодою сторін.

- ✓ Чи зобов'язаний роботодавець звільнити одиноку мати за угодою сторін?

Ні, для звільнення за цією підставою обов'язковою умовою є узгодження між працівником і роботодавцем питань звільнення.

- ✓ Чи має право вагітна відкликати заяву про звільнення за угодою сторін?

Ні, законодавство не передбачає можливості відкликати заяву про звільнення за угодою сторін. Це можливо тільки за згодою роботодавця.

- ✓ Чи можна звільнити працівника за угодою сторін, який захворів на дату звільнення?

Можна, листок непрацездатності підлягає оплаті до відновлення працездатності.

Відкликання працівником заяви про звільнення

звільнення за власним бажанням

- Відкликати заяву про звільнення працівник може у будь-який день до закінчення строку попередження.
- *Увага, виняток:* коли на місце працівника запрошено іншого, якому відповідно до законодавства не можна відмовити в укладанні трудового договору (ч. 2 ст. 38 КЗпП, ч. 2 п. 12 Постанови № 9).

звільнення за угодою сторін

- Трудовий договір припиняють у строк, визначений сторонами. Анулювати домовленість можна тільки за взаємною згодою (абз. 1 п. 8 Постанови № 9).
- *Увага:* за відсутності згоди хоча б однієї зі сторін трудового договору, звільнення провадять з інших підстав, передбачених законодавством (зокрема, за ст. 38, 39, 40, 41 КЗпП).

Відпустка з наступним звільненням за власним бажанням або за угодою сторін

- За бажанням працівника у разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому надають невикористану відпустку з наступним звільненням. Дата звільнення — останній день відпустки *(ч. 1 ст. 3 Закону України «Про відпустки»)*.
- Роботодавець не вправі відмовити працівнику у наданні відпустки з наступним звільненням через те, що графіком відпусток передбачено надання відпустки в інший період.
- ❖ *До невикористаних відпусток належать:* щорічна відпустка (основна та додаткові) та додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, передбачена ст. 19 Закону України «Про відпустки».

Відпустка з наступним звільненням за власним бажанням або за угодою сторін

- У разі надання відпустки з наступним звільненням за власним бажанням працівник має дотримати вимоги ч. 1 ст. 38 КЗпП щодо письмового попередження роботодавця про розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, за два тижні.
- Якщо відпустку з наступним звільненням просить працівник у разі звільнення за угодою сторін, роботодавець має надати згоду як на звільнення (п. 1 ст. 36 КЗпП), так і на відпустку.
- Можливість надання відпустки працівнику, в якого закінчується строковий трудовий договір, передбачена ч. 2 ст. 3 Закону України «Про відпустки». Період відпустки може повністю або частково перевищувати строк трудового договору, який буде чинним до закінчення відпустки.

Як оформити заяву про надання відпустки з наступним звільненням

Приклад заяви:

Прошу надати невикористану щорічну основну відпустку з 20.04.2018 тривалістю 14 к. д. з наступним звільненням за власним бажанням в останній день відпустки.

На підставі заяви видають **два накази**: про відпустку і про звільнення.

- ❖ **Увага:** Переліком типових документів, що створюються під час діяльності державних органів та органів місцевого самоврядування, інших установ, підприємств та організацій, із зазначенням строків зберігання документів, затвердженим наказом Мін'юсту від 12.04.2012 № 578/5, передбачений різний строк зберігання наказів про надання щорічних відпусток і про звільнення: 5 і 75 років відповідно.

Звільнення за власним бажанням та за угодою сторін під час відпустки

- Перебуваючи у відпустці (будь-якій, у т. ч. у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами), працівник може подати заяву про звільнення за власним бажанням або за угодою сторін.
- Видавати наказ про переривання відпустки або виходити працівнику на один день на роботу не потрібно.
- Днем звільнення може бути як останній день відпустки, так будь-який день відпустки.

Порада: незалежно від того: працівнику надано відпустку з наступним звільненням чи його звільняють під час відпустки, якщо у день звільнення працівник не прийшов за трудовою книжкою, потрібно надіслати йому поштове повідомлення із вказівкою про необхідність отримання трудової книжки та нагадати про можливість пересилання трудової книжки поштою за згодою (заявою) (*п. 4.2 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Мінпраці, Мін'юсту, Мінсоцзахисту від 29.07.1993 № 58*).