

УДК 34.347

Махова Л.О., старший викладач кафедри цивільного, господарського та екологічного права;

Лутай В.В. студент бакалавр спеціальності 081 Право

(Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», м.Дніпро, Україна)

РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ІНІЦІАТИВИ ПРАЦІВНИКА

Однією із характерних рис трудового договору у трудовому праві є специфічна процедура припинення його дії, що означає припинення трудових правовідносин між працівником та роботодавцем. Припинення трудового договору означає остаточне закінчення трудових відносин між працівником і роботодавцем.

Згідно з українським законодавством про працю, люди мають право вільно обирати місце роботи та вид діяльності. Це означає, що кожен може звільнитися з роботи за власним бажанням та перейти на іншу. Тому працівникам надається можливість розірвати трудовий договір за своєю ініціативою. Розірванню трудового договору з ініціативи працівника, коли трудовий договір укладено на невизначений строк, повинне передувати письмове попередження роботодавця, що здійснюється працівником за два тижні, про намір звільнитися з роботи.

Порядок та умови розірвання трудового договору з ініціативи працівника визначають статті 38 і 39 КЗпП України [1].

Алгоритм:

1. Отримати від працівника заяву про звільнення. Перевірити заяву, передати керівнику підприємства для резолюції.

2. Скласти наказ про звільнення. Ознайомити працівника з наказом під підпис.

3. У день звільнення внести запис про звільнення до трудової книжки (при наявності).

4. У день звільнення видати трудову книжку, копію наказу про звільнення та провести повний розрахунок (як вона є) за відпрацьований період та не використані дні відпустки [3, с. 147].

Двотижневий строк попередження встановлюється для роботодавця з можливості підшукати на робоче місце чи посаду, що звільнюється, іншого працівника. При цьому необхідно наголосити, що обов'язок забезпечення підприємства кадрами покладається виключно на роботодавця або уповноважений ним орган. Тому цей обов'язок не може делегуватись працівникові шляхом вимоги знайти собі заміну.

Працівник і роботодавець можуть вільно обирати термін звільнення після подання заяви, але він не може бути коротшим за два тижні. Якщо роботодавець звільнить працівника до закінчення строку попередження за відсутності його згоди, суд може поновити його на роботі. Після закінчення двотижневого строку працівник має право припинити роботу, а роботодавець зобов'язаний видати йому трудову книжку і провести повний розрахунок. У такому разі останнім днем роботи є той день, про який працівник письмово попередив роботодавця у заяві. Якщо працівник залишить роботу до закінчення строку попередження і без наказу роботодавця про звільнення його достроково, то останній може кваліфікувати це як прогул без поважних причин і звільнити працівника за відповідною підставою.

Кожен працівник, без винятку, має право розірвати трудовий договір за власним бажанням. Це право не залежить від посади, яку він займає. Службове становище працівника не змінює загального правила про свободу розірвання трудового договору з його ініціативи.

За наявності поважних причин трудовий договір може бути розірваний у строк, про який просить працівник. До поважних причин відносять: переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість;

неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи тощо. Цей перелік не є вичерпним. Залежно від фактичних обставин у кожному конкретному випадку правозастосувачем поважними можуть бути визнані й інші причини [3, с.147].

Якщо працівник не звільнився після закінчення строку письмового попередження і не вимагає розірвання трудового договору, роботодавець не може звільнити його за поданою раніше заявою. Винятком є випадки, коли на місце цього працівника запрошено іншого, якому, згідно з чинним законодавством, не можна відмовити в укладенні трудового договору.

До таких працівників належать:

- запрошені на роботу у порядку переведення з іншого підприємства,
- молоді фахівці після закінчення навчальних закладів,
- працівники, направлені в рахунок броні тощо [5, с.472].

Строковий трудовий договір підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі: а) його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором; б) порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору; в) наявності поважних причин (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; тощо) [3]. Під строковим трудовим договором у цьому випадку розуміють як трудовий договір на визначений строк, установлений за погодженням сторін, так і трудовий договір, що укладається на час виконання певної роботи. У разі відсутності будь-якої з названих причин строковий трудовий договір не підлягає розірванню з ініціативи працівника. Сезонні та тимчасові працівники мають право розірвати трудовий договір, попередивши про це роботодавця письмово за три дні.

Введений на території України воєнний стан ввів певні нормативні особливості розірвання трудового договору за ініціативи працівника. Звільнення працівника в день звернення, з його ініціативи можливе, якщо у районах в яких розташоване підприємство, установа, організація, проводяться бойові дії та існує загроза життю та здоров'ю працівника. Слід звернути увагу, що таке звільнення неможливе, якщо працівника примусово залучено до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану та до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Перелік посилань

1. Кодекс законів про працю України. Законом від 10.12.71 № 322-VIII . URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n138>
2. Прокопенко В. Розмежування підстав припинення трудового договору за угодою сторін від звільнення з ініціативи працівника // Право України. - 1998. № 9. – 239с. URL: <https://law.sspu.edu.ua/files/documents/books/library/33/prokopenko.pdf>
3. Ярошенко О. М. ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ - Харків2022 – 147с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf>
4. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. – Львів: ЛьвДУВС, 2018. – 564 с. URL: // <http://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/>
5. Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб.і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с. URL: http://kizman-tehn.com.ua/wp-content/uploads/2017/11/trudove_pravo_ishenko.pdf