

МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ
Головне територіальне управління юстиції
у Кіровоградській області

**Розірвання трудового договору з
ініціативи працівника,
або
“Прошу звільнити за власним
бажанням”**



Інформаційний посібник



Немає сумніву, що відносини роботодавця з працівником займають найголовніше місце в системі трудових зв'язків, обумовлюючи взаємодію керівних інтересів з виконанням службових обов'язків останнього. Разом з тим, кожен з нас вільний у виборі роду професійної діяльності. Якщо певні життєві обставини вимагають зміни роботи, ніхто не може бути позбавлений права ініціювати розірвання трудового договору. Як наслідок, на практиці нерідко постає наступна проблема: як найбільш коректно вирішити питання звільнення працівника за його бажанням та мінімізувати “негативні зіткнення” з роботодавцем.

Право працівника розірвати трудовий договір за власною ініціативою регламентується **статтями 38, 39 Кодексу законів України про працю**, в залежності від строку договору.

Аналіз зазначених вище статей дає змогу виокремити **головні особливості звільнення за власним бажанням**.

1. Строки попередження роботодавця або уповноваженого ним органу:

За два тижні

або

**У визначений
працівником строк**

Перший варіант: розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган **письмово за два тижні**.



Для чого потрібен цей строк?

- ◆ *правова гарантія для працівника: до закінчення попереджувального строку роботодавець не має права раніше звільнити працівника;*
- ◆ *час для зважування рішення про доцільність припинення трудових правовідносин;*
- ◆ *можливість для роботодавця підшукати нового працівника для вивільнюваного робочого місяця.*

УВАГА

Двотижневий строк не продовжується на період тимчасової непрацездатності, нас час відпустки тощо. Слід пам'ятати, що він у будь-якому разі обчислюється з дня, наступного за днем подачі працівником заяви.

Другий варіант: *розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.*

2. Причини звільнення працівника

*У разі, якщо попереджувальний строк становить два тижні, вказувати причини звільнення — це право працівника, а не його обов'язок. **Роботодавець не має права відмовити у прийнятті заяви**, мотивуючи це відсутністю в ній вказівки, так само, як і вимагати зазначення причини.*

*Звільнення з роботи за власною ініціативою з **поважних причин** дозволяє працівникові розірвати трудовий договір у визначений ним строк, який може бути меншим за два тижні. Така можливість обумовлена **наступними підставами:***

- ◆ *неможливість продовжити роботу;*
- ◆ *якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.*

Що законодавець відносить до поняття “неможливість продовжити роботу” ?

Перелік не є вичерпним, стаття 38 КЗпП України наводить приклади поважних причин, які можуть зумовити неможливість продовження роботи:

- ⇒ *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 чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом;*
- ⇒ *догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи;*
- ⇒ *вихід на пенсію;*
- ⇒ *прийняття на роботу за конкурсом;*
- ⇒ *інші поважні причини.*

На практиці зазначений перелік поважних причин



**Які документальні
підтвердження для цього**

Аналіз статті 38 КЗпП України дає змогу визначити, що лише для двох поважних причин (**неможливість проживання у даній місцевості; догляд за хворим членом сім'ї**) законодавець вимагає підтвердження медичним висновком.

Разом з тим, наводимо приклади інших документів, що допоможуть працівникові уникнути можливого конфлікту з роботодавцем щодо підтвердження поважних причин:

1. переїзд на нове місце проживання — паспортні відомості про реєстрацію за новим місцем проживання
2. переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість — довідка з місця роботи чоловіка (дружини) про переведення на роботу в іншу місцевість
3. вступ до навчального закладу — довідка (виклик) про зарахування до навчального закладу
4. вагітність — довідка медичної установи
5. догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом — вік дитини підтверджується свідоцтвом про її народження, а статус дитини-інваліда — відповідним посвідченням чи медичним висновком
6. догляд за інвалідом I групи — документ, що засвідчує перебування на інвалідності (посвідчення, виписка із акта огляду медико-соціальної експертної комісії, медичний висновок)
7. вихід на пенсію — досягнення пенсійного віку чи



Щодо такої поважної причини, як **невиконання власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору**, то працівник найчастіше стикається **невплатами заробітної плати**. Порушення вимог статті 115 КЗпП України щодо регулярності виплат **не рідше двох разів на місяць** є підставою для розірвання трудового договору з ініціативи працівника у строк, який він просить.



УВАГА

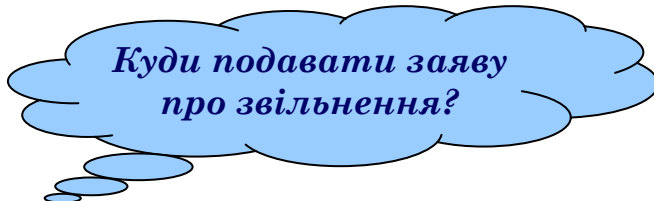
У разі звільнення за власним бажанням з причини невиконання власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору працівникові виплачується **вихідна допомога** у розмірі, передбаченому колективним договором, **але не менше тримісячного середнього заробітку**. У інших випадках звільнення за ініціативи

Що необхідно зазначити в заяві про звільнення?

- ◆ “Прошу звільнити за власним бажанням” — якщо працівник попереджає роботодавця за два тижні, то пояснення причини **не обов'язкове**. У разі наявності поважної причини необхідно зазначити її, відповідно до ст.ст 38, 39 КЗпП України, та за можливості додати до заяви документальне підтвердження.



- ◆ Так само необхідно зазначити дату, з якої працівник просить звільнитися. У випадку розрахунку двотижневого строку він повинен здійснюватися згідно з вимогами статті 241¹ КЗпП України: строк, обчислюваний тижнями, **закінчується у відповідний день тижня**. Так, наприклад, якщо день подання заяви припадає на понеділок, то днем звільнення (і водночас останнім робочим днем) буде так само понеділок.
- ◆ Якщо при звільненні у Вас **залишаються невикористані відпустки**, додатково у заяві рекомендовано чітко зазначити власне прохання: **а б о н а д а т и** невикористану відпустку з наступним звільненням, **або** отримати грошову компенсацію за них, відповідно до ЗУ “Про відпустки” від 15.11.1996.
- ◆ Обов'язковими кінцевими реквізитами заяви є



У працівника є три можливі варіанти:

1. подати заяву **особисто** роботодавцю;
2. віднести один екземпляр заяви **до канцелярії або відділу кадрів**, а другий, завірений про отримання, залишити у себе;
3. відправити заяву роботодавцю **поштою**.

Найбільш надійний спосіб повідомлення роботодавця про своє бажання звільнитися — поштовий, адже на практиці працівник нерідко стикається із невдоволенням роботодавця або спробами затягнути весь процес (розірвання заяви; ігнорування наказу про звільнення тощо)





Рекомендовано відправляти заяву цінним листом (з описом у разі наявності додатків) та повідомленням про вручення. У цьому разі роботодавець не зможе посилатися на те, що заяви нібито “в очі не бачив”. Крім того, перевірити це можна в журналі вхідної кореспонденції, де повинен бути зареєстрований лист. Повідомлення про отримання листа роботодавцем буде вихідною датою для обчислення двотижневого строку.

Що я повинен забрати в день звільнення?

1. **Трудова книжка**, в якій повинен стояти запис про звільнення з посиланням на відповідну статтю КЗпП України. Якщо Ви звільняєтеся з поважних причин, то вона повинна також бути зазначена (із зазначенням документального підтвердження у разі наявності).
2. **Розрахунок**, який має бути проведений в день звільнення, до якого входить: заробітна плата, компенсація за невикористані відпустки та, якщо передбачено законом, вихідна допомога.
3. Працівник має бути ознайомлений з наказом про звільнення та повинен отримати **копію цього наказу**

Пам'ятайте, що в разі, коли двотижневий термін попередження співпадає з періодом перебування на лікарняному/у відпустці або через інші причини звільнення Ви фізично матимете змоги особисто забрати необхідні документи, Ви маєте право:

відправити трудову книжку поштою цінним листом доставкою з описом додатків. Щодо розрахунків — зазначити реквізити власного банківського рахунку для переведення належних Вам виплат у день звільнення.



Варто пам'ятати!

Двотижневий строк надається працівникові вирішити доцільність звільнення за власним бажанням. Водночас законодавець залишає за працівником право змінити думку. Так, відповідно до ст. 38 КЗпП України:

“Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і 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.”

Чинним трудовим законодавством не встановлено обов'язкової письмової форми відзиву заяви про звільнення, тому відзив може бути й усним. Проте більш коректним вважається **письмове подання заяви про відзив раніше поданої заяви про звільнення до закінчення двотижневого строку**. Це дасть змогу посилатися на відповідні докази у разі незаконного звільнення роботодавцем. Єдина підстава, за якої працівника вправі звільнити навіть у випадку, якщо останній “передумав”, — це запрошення іншого працівника, якому за законом не може бути відмовлено в

вого договору. Відповідно до статті 24 КЗпП України таким працівником є особа, запрошена на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій.

Варто знати!

Звільнення з роботи — серйозний крок, який потребує зважування усіх “за” та “проти”. Пам'ятайте про наслідки такого рішення:

- ⇒ Звільнення за ініціативою працівника не вигідне тим громадянам, які **звільнилися без поважних причин** та ще не знайшли майбутнє місце роботи. Отримавши такий запис у трудовій книжці, можна стати на облік до державної служби зайнятості та отримувати допомогу з безробіття тільки з **91-го дня після звільнення**. Працівники, які звільнилися з **поважних причин**, мають таке право з **8-го дня**.
- ⇒ Працівники, які звільнилися у зв'язку з вагітністю, отримують допомогу від управління праці і соціального захисту, **але** втрачають можливість отримати виплати з Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності під час відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.





Список використаних джерел:

1. *Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.71 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.*
2. *Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар / [І. В. ЯАрістова, В. В. Безусуций, С. О. Бондар та ін.]; за ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. — К.: правова єдність, 2008. — С.80-82.*
3. *Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 22.*
4. *Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2.*

