



Звільнення за власним бажанням — це право працівника!

Відповідно до норм статті 38 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП України)

звільнення працівника за власним бажанням може бути

:

— з поважних причин;

— без поважних причин.

У першому випадку працівник не зобов'язаний повідомляти роботодавця про звільнення за два тижні. Він має право звільнитися, навіть, у день подання роботодавцеві відповідної заяви.

Власник або уповноважений ним орган має розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Стаття 38 КЗпП України містить перелік поважних причин для звільнення працівників за власним бажанням, зумовлених неможливістю продовжувати роботу:

- 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 з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи;
- вихід на пенсію;
- прийняття на роботу за конкурсом;
- з інших поважних причин.

У випадку звільнення без поважних причин працівник зобов'язаний повідомити роботодавця про наступне звільнення письмово за два тижні відповідною заявою.

Якщо працівник вимагає розірвання трудового договору, роботодавець не має права утримувати його, затримуючи розрахунок та видачу трудової книжки.

За затримку розрахунку при звільненні передбачено відповідальність: у разі невиплати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у визначені строки, за відсутності спору про їх розмір, роботодавець повинен виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки до дня фактичного розрахунку.

Якщо ж працівник має заборгованість перед роботодавцем за матеріальні цінності, видані йому в користування, законодавством передбачена матеріальна відповідальність у повному розмірі заподіяної шкоди.

Проте, необхідність утримання сум завданої шкоди не змінює строків розрахунку при звільненні — належні працівникові суми підлягають видачі йому в день звільнення.

Якщо ж працівник заперечує проти утримання суми шкоди, її розміру, у випадках, коли пропущено строки або розмір шкоди перевищує середньомісячний заробіток працівника, — роботодавець зобов'язаний забезпечити повний розрахунок із ним у встановленому порядку та (за потреби) звернутися до суду з позовом про стягнення з працівника завданої шкоди у порядку цивільного судочинства.

При проведенні з працівником розрахунку загальний розмір утримань із заробітної плати не може перевищувати двадцяти процентів, а у випадках, окремо передбачених законодавством України, — п'ятидесяти процентів заробітної плати, яка належить до виплати працівникові (стаття 128 КЗпП України).

За бажанням працівника у разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням. Датою звільнення у цьому разі є останній день відпустки.

Також за бажанням працівника, йому виплачується грошова компенсація за всі невикористані ним дні щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей.

Оскільки при наданні відпустки з наступним звільненням та при наданні компенсації різними будуть суми виплат і дати звільнення, доцільно, щоб у заяві про звільнення працівник зазначив своє бажання одержати саме компенсацію за невикористану відпустку.

Звільнення працівника за власним бажанням оформлюється наказом роботодавця, підставою для видання якого є відповідна заява працівника.

При звільненні працівників необхідно враховувати наступне:

– у заяві працівника та у наказі про звільнення потрібно обов'язково зазначити дату звільнення, яка є останнім днем роботи;

– у заяві про звільнення варто зазначити, що працівник бажає одержати компенсацію за невикористані дні відпусток (якщо працівник не виявив бажання одержати відпустку з подальшим звільненням);

– у наказі про звільнення доцільно зазначити кількість днів відпустки, за які працівникові виплачується компенсація або за які здійснюється утримання (у випадках, коли працівник одержав відпустку «наперед», у рахунок невідпрацьованої частини робочого року);

– необхідно завчасно подбати про наявність коштів для здійснення остаточного розрахунку з працівником у день його звільнення;

– у день звільнення потрібно видати працівникові його трудову книжку під особистий

Звільнення працівника за власним бажанням: дотримання вимог законодавства

Написав dmitriy

Середа, 17 березня 2021, 08:00

підпис про її отримання;

– з наказом про звільнення працівник обов’язково має бути ознайомлений під особистий підпис на самому наказі з наведенням дати ознайомлення. Якщо працівник звільняється не з ініціативи роботодавця, копія наказу про звільнення видається йому тільки у разі, якщо працівник цього вимагає.

Варто зазначити!

При припиненні трудового договору внаслідок порушення 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 (стаття 44 КЗпП України).

Використано матеріал з офіційного сайту Профспілки працівників освіти і науки України.

Ю. ДЕМЕНТЬЄВА

Юрисконсульт Миколаївської обласної організації

Профспілки працівників освіти і науки України.