

Звільнення працівника за власним бажанням: дотримання вимог законодавства

Написав dmitriy
Середа, 17 березня 2021, 08:00



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.

Звільнення працівника за власним бажанням: дотримання вимог законодавства

Написав dmitriy

Середа, 17 березня 2021, 08:00

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.

Написав dmitriy

Середа, 17 березня 2021, 08:00

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.

Звільнення працівника за власним бажанням: дотримання вимог законодавства

Написав dmitriy

Середа, 17 березня 2021, 08:00

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.