

## Головне управління юстиції в Івано-Франківській області

### Деякі аспекти звільнення працівників з роботи



Івано-Франківськ  
2014 рік

На сьогоднішній день трудове законодавство України передбачає наступні підстави звільнення працівника з роботи або ж розірвання трудового договору:

- З ініціативи роботодавця;
- З ініціативи працівника;
- За спільною згодою сторін трудового договору;
- З ініціативи третіх осіб.

#### Розірвання трудового договору з ініціативи працівника:

Звільнення з роботи працівника за власним бажанням регламентується ст.38 КЗпП України.

*Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. Фактом попередження являється письмова заява працівника подана адміністрації у відповідному порядку. В заяві працівник зазначає дату звільнення та причину звільнення „власне бажання” або іншу поважну причину.*

Можливе звільнення працівника до виповнення двотижневого терміну у строки які просить працівник з поважних причин:

→ переїзд на нове місце проживання;

→ переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість;  
→ вступ до навчального закладу;  
→ неможливість проживання в 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 першої групи;  
→ вихід на пенсію;  
→ прийняття на роботу за конкурсом.

*Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує: а) законодавства про працю; б) умови колективного чи трудового договору.*



#### Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця здійснюється у таких випадках:

1. Зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

2. Виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі

3. Систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

4. Прогул (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

5. Поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

6. Поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

7. Нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах;

## 8. Вчинення за місцем роботи розкрадання



### **Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця**

*Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу застосовуються лише щодо окремих категорій працівників, а саме: керівників підприємств (філіалів, представництв, відділень та інших відокремлених підрозділів), їх заступників, головних бухгалтерів підприємств, їх заступників, а також службових осіб митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службових осіб державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами у випадках:*

- 1) одноразового грубого порушення трудових обов'язків;
- 2) винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого

заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати;

- 3) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;
- 4) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи.