# **Звільнення працівників**

Ініціатором звільнення може бути як працівник, так і підприємець. Трудові договори можуть розривати:

* з ініціативи працівника;
* з ініціативи працедавця;
* за угодою сторін.

Розглянемо найбільш поширені підстави розірвання трудового договору з працівниками.

**Звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору (п. 2 ст. 36 КЗпП)**

Якщо з працівником укладено строковий трудовий договір, то після закінчення зазначеного строку працівник звільняється на підставі п. 2 ст. 36 КЗпП. У цьому разі в графі 3 розділу "Відомості про роботу" трудової книжки робиться запис: "Звільнено у зв'язку із закінченням строку трудового договору, п. 2 ст. 36 КЗпП".

Також строковий трудовий договір може бути розірваний до закінчення його строку з ініціативи працівника (ст. 39 КЗпП). Це можливо: у разі хвороби або інвалідності працівника, що перешкоджають виконанню робіт за договором; у разі порушення підприємцем законодавства про працю (зокрема умов договору); за наявності поважних причин, передбачених ст. 38 КЗпП.

**Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника (ст. 39 КЗпП)**

Строковий трудовий договір підлягає достроковому розірванню на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за таким договором.

Також працівник має право вимагати розірвання трудового договору за ст. 39 КЗпП, якщо працедавець не виконує норм трудового законодавства, порушує умови трудового договору. Порушеннями з боку працедавця є:

* виплата заробітної плати один раз на місяць;
* несвоєчасна виплата зарплати, зокрема якщо інтервал між виплатами за першу й другу половину місяця становить понад 16 календарних днів;
* виплата заробітної плати не в повному обсязі;
* ненадання щорічної відпустки тощо.

Звільнення за власним бажанням (ст. 38 КЗпП)

Якщо працівник хоче звільнитися за власним бажанням, він має повідомити про це підприємця за два тижні шляхом подання письмової заяви. Без попередження за два тижні працівник може звільнитися за наявності таких поважних причин, визначених ст. 38 КЗпП, а саме в разі:

* неможливості продовжувати роботу у зв'язку з переїздом на нове місце проживання;
* переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість;
* вступу до навчального закладу;
* неможливості проживання в цій місцевості, підтвердженої медичним висновком;
* вагітності;
* догляду за дитиною до досягнення нею 14-річного віку або дитиною з інвалідністю;
* догляду за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи;
* виходу на пенсію;
* прийняття на роботу за конкурсом.

За наявності вищезазначених підстав договір повинен бути розірвано в строк, про який просить працівник. В іншому разі працівник зобов'язаний допрацювати до закінчення строку договору.

Наведемо приклад заяви про звільнення за власним бажанням.

ФОП Величко П. Н.

Продавця Мельниченко С. І.

Заява

Прошу звільнити мене з обійманої посади за власним бажанням 29.01.2022 р.

15.01.2021 р. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Мельниченко С. І.

На підставі такої заяви підприємець готує розпорядження про звільнення.

Наведемо приклад розпорядження про звільнення.

Фізична особа – підприємець Величко Павло Миколайович

Розпорядження № 5

від 29.01.2022 р.

Звільнити Мельниченко Світлану Іванівну 29.01.2022 р. із посади продавця за власним бажанням, ст. 38 Кодексу законів про працю України.

ФОП Величко П. Н.

З розпорядженням ознайомлена \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Мельниченко С. І.

У день звільнення підприємець має зробити запис про звільнення в трудовій книжці працівника. Наведемо приклад запису в трудовій книжці в разі звільнення за власним бажанням.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ запису** | **Дата** | | | **Відомості про прийом на роботу, переведення на іншу роботу і звільнення (із зазначенням причин і посиланням на статтю, пункт закону)** | **На підставі чого внесено запис (документ, його дата і номер)** |
| **число** | **місяць** | **рік** |
| 1 | 2 | | | 3 | 4 |
| *03* | *01* | *02* | *2016* | *Прийнято на посаду продавця* | *Розпорядження № 13 від 01.02.2021р.* |
| *04* | *29* | *01* | *2021* | *Звільнено з посади за власним бажанням, ст. 38 КЗпП України* | *Розпорядження № 5 від 29.01.2022 р.* |
|  |  |  |  | *Фізична особа – підприємець Величко П. М.* |  |

Такий самий запис про звільнення вноситься до трудового договору, який підписується підприємцем і працівником. Примірник договору й трудова книжка видаються працівникові на руки.

**Звільнення з ініціативи працедавця (ст. 40 КЗпП)**

Трудовий договір (як строковий, так і безстроковий) може бути розірвано також з ініціативи працедавця за наявності підстав, передбачених ст. 40 КЗпП. Однак до застосування цієї статті потрібно ставитися дуже відповідально й обережно. Якщо порушити процедуру звільнення, це може призвести до судового розгляду й виплати матеріальної компенсації звільненому працівникові.

**Пункт 1 ст. 40 КЗпП** дозволяє **звільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці, зокрема в разі ліквідації, реорганізації, перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності працівників.** Проте звільнення з цих підстав потребує за два місяці до дати звільнення письмово повідомити працівника про майбутнє звільнення. Також підприємець зобов'язаний запропонувати працівникові іншу роботу, що відповідає за фахом. У разі невиконання цих умов звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП вважається незаконним. Якщо працівник звернеться до суду, він буде поновлений на роботі й підприємцеві доведеться виплатити працівникові грошову компенсацію.

**Пункт 2 ст. 40 КЗпП** передбачає **звільнення в разі виявлення невідповідності працівника обійманій посаді або виконуваній роботі** через брак кваліфікації або стан здоров'я, які перешкоджають продовженню цієї роботи. Щоб звільнити працівника за такими підставами, потрібно документально обґрунтувати таку невідповідність.

**Пункт 3 ст. 40 КЗпП** дає право звільнити працівників, які **без поважних причин систематично не виконують покладені на них трудовим договором обов'язки**. Систематичним є порушення протягом року від дня накладення стягнення за перше порушення. Якщо протягом року не було повторного порушення, перше вважається погашеним.

**Пункт 4 ст. 40 КЗпП** передбачає **звільнення за прогул** (зокрема відсутність на роботі більше ніж три години протягом робочого дня) **без поважних причин**. Для цього потрібно, аби факт відсутності працівника на роботі підтверджувався документально, наприклад: табелем обліку робочого часу, письмовою заявою інших працівників підприємця або актом про відсутність такого працівника на роботі.

**Пункт 5 ст. 40 КЗпП** є підставою для звільнення в разі **відсутності працівника на роботі більше ніж чотири місяці підряд внаслідок тимчасової непрацездатності**, не рахуючи відпустки у зв᾽язку з вагітністю та пологами, якщо законодавством не встановлено тривалішого строку збереження місця роботи в разі певного захворюванні. Однак, якщо відсутність працівника не порушує нормального процесу роботи підприємця, його звільняти необов'язково.

**Пункт 7 ст. 40 КЗпП** дає право звільнити працівника, який з'явився на роботі **в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння**. Утім для звільнення не суттєво, приступив він до роботи в такому стані чи досяг його протягом робочого дня. Але стан працівника має бути обов'язково підтверджено не лише медичним висновком, а й іншими видами доказів, наприклад актами, складеними в довільній формі. Бажано, щоб такі акти були підписані декількома свідками. Від працівника можна зажадати письмового пояснення.

**Пункт 8 ст. 40 КЗпП** передбачає звільнення за вчинення розкрадання майна підприємця. Однак таке звільнення можливе лише в разі, якщо розкрадання встановлене вироком суду, що набув законної сили, або постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського стягнення.

**Звільнення за угодою сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП)**

Як безстроковий, так і строковий трудовий договір може бути розірвано за угодою сторін. Таке звільнення провадиться в строк, про який сторони домовляться. Звільнення працівника за цією статтею не тягне за собою будь-яких додаткових зобов'язань для підприємця. Для працівника ж звільнення за угодою сторін є кращим, ніж за власним бажанням (ст. 38 КЗпП), якщо він не працевлаштується й претендуватиме на отримання допомоги по безробіттю від служби зайнятості.

У день звільнення з будь-яких підстав із найманим працівником потрібно провести повний розрахунок: виплатити належну суму заробітної плати, компенсації за невикористану відпустку та інші, належні на час звільнення виплати. У разі звільнення працівника з підстав, передбачених п. 1 і 2 ст. 40 КЗпП, підприємець має виплатити йому вихідну допомогу в розмірі не меншому, ніж середньомісячний заробіток (ст. 44 КЗпП).