

Pracuję legalnie

# РОЗІРВАННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ



Pracuj i zatrudniaj legalnie



ZAKŁAD  
UBEZPIECZEŃ  
SPOŁECZNYCH



# Розірвання трудових договорів

**Припинення трудових відносин відбувається через їх припинення або закінчення терміну дії.**

Припинення трудового договору є наслідком правової дії однієї або обох сторін. З іншого боку, закінчення терміну дії обумовлено законом через інші події, ніж правові дії.

Положення Трудового кодексу вичерпно визначають, як припинити дію трудового договору.

Отже, **трудоий договір можна розірвати:**

- за домовленістю сторін;
- за заявою однієї із сторін з дотриманням періоду повідомлення про припинення (розірвання трудового договору шляхом повідомлення);
- за заявою однієї із сторін без дотримання періоду повідомлення про припинення (розірвання трудового договору без попередження);
- з закінченням терміну, на який він був укладений.

**Припинення трудових відносин** згідно положень Кодексу спричиняють такі події:

- смерть працівника,
- смерть роботодавця,
- тримісячна відсутність працівника у зв'язку з попереднім ув'язненням
- інші випадки, зазначені в спеціальних положеннях.

# Обов'язки сторін під час припинення дії договору

Заява кожної зі сторін про припинення або розірвання трудового договору без повідомлення повинна бути подана **в письмовій формі**.

**Заява роботодавця про припинення трудового договору, подана без письмової форми, є ефективною і може бути оскаржена лише шляхом відповідного позову.** (рішення Верховного суду від 7 жовтня 2008 року, II ПК 56/08)

Заява роботодавця про припинення трудового договору, укладеного на невизначений термін, або розірвання договору без попереднього повідомлення, повинна **містити причину**, що виправдовує припинення або розірвання договору.

## УВАГА!

Працівник, який подає заяву про припинення трудового договору з періодом повідомлення, не зобов'язаний вказати причину. З іншого боку, це зобов'язання застосовується, якщо заява про припинення трудового договору здійснюється без попередження.

У заяві роботодавця про розірвання трудового договору чи його припинення без попередження має бути інструкція щодо **права працівника звернутися до трудового суду**.



# Угода сторін

- **Угода сторін є найменш конфліктним способом припинення трудового договору. Однак такий спосіб припинення дії договору вимагає згоди іншої сторони.**
- Відповідно до угоди, сторони можуть припинити дію будь-якого трудового договору, незалежно від захисту, що надається працівникові, наприклад, у цьому режимі можна розірвати трудовий договір з працівником, що перебуває на лікарняному, у черговій відпустці, вагітною працівницею або профспілковим активістом.
- Угода може бути укладена у будь-якій формі, а також в усній формі – для доказових цілей, однак, краще, щоб угода була укладена в письмовій формі.
- Як роботодавець, так і працівник можуть взяти на себе ініціативу щодо укладання угоди.
- **Не виключено розірвання трудового договору за угодою сторін за відкладальної умови, наприклад, тренер і правління клубу погоджуються, що розривають за взаємною згодою трудовий договір, якщо команда на чолі з тренером програє будь-який з наступних двох матчів.** (рішення Верховного суду від 20 червня 2001 року, І PKN 474/00)
- У випадку припинення договору за угодою сторін, працівник не має право на оплачувану відпустку для пошуку нової роботи.
- Розірвання трудового договору в цьому режимі не може спричинити за собою будь-яких негативних наслідків для працівника, наприклад, позбавлення його права на компенсацію за відпустку.

# Припинення договору

Працівник та роботодавець можуть розірвати з періодом повідомлення трудовий договір, укладений на:

- **випробувальний період,**
- **визначений час,**
- **невизначений час.**

Заява про припинення трудового договору повинна вважатися такою, що була подана, коли воно потрапило до другої сторони в спосіб, який дозволяє тей стороні ознайомитися з її змістом.

## **Строк попередження про розірвання трудового договору, укладеного:**

1) **на випробувальний період** становить:

- 3 робочі дні, якщо випробувальний період не перевищує 2 тижнів,
- 1 тиждень, якщо випробувальний період перевищує 2 тижні,
- 2 тижні, якщо випробувальний період складає 3 місяці.

2) **на визначений час і на невизначений час** залежить від періоду працевлаштування у даного роботодавця і становить:

- 2 тижні, якщо працівник працював менше ніж 6 місяців,
- 1 місяць, якщо працівник працював щонайменше 6 місяців,
- 3 місяці, якщо працівник працював щонайменше 3 роки.

# Строки припинення дії договору

Робочі дні слід розуміти як **всі дні, які не є недільними та святковими днями**, які юридично визнаються неробочими днями.

Термін повідомлення про припинення трудового договору, який охоплює тиждень або місяць, або їх кратність, закінчується відповідно в **суботу** або **останній день місяця**.

## Приклад 1

У вівторок, 6 березня 2018 року роботодавець подав працівнику заяву про розірвання трудового договору на визначений час з двотижневим періодом повідомлення. Договір буде припинено в суботу, 24 березня 2018 року - це перша субота, що припадає після двох повних тижнів з дня повідомлення.

## Приклад 2

У четвер, 1 лютого 2018 року працівник подав роботодавцю заяву про припинення трудового договору на невизначений час, з періодом повідомлення за один місяць. Трудовий договір буде припинено 31 березня 2018 року, коли пройде повний календарний місяць.



# Розширення або скорочення періоду повідомлення

## Можливість продовження строку повідомлення

Якщо працівник займає посаду, зв'язану з **матеріальною відповідальністю за доручене майно**, сторони можуть встановити в трудовому договорі, що у разі припинення трудового договору, укладеного на визначений або невизначений термін, термін повідомлення має бути таким:

- 1 місяць, якщо працівник працював менше ніж 6 місяців,
- 3 місяці, якщо працівник працював щонайменше 6 місяців.

## Можливість скоротити період повідомлення

Якщо припинення трудового договору, укладеного на невизначений або визначений час, відбувається через банкрутство або ліквідацію роботодавця або з інших причин, не залежних від працівників, роботодавець може, для дострокового припинення трудового договору, скоротити період повідомлення за три місяці, **але щонайбільше, однак, до 1 місяця** (Стаття 36<sup>1</sup>, пар. 1 Трудового кодексу).

## Скорочення домовленістю сторін

Сторони можуть, після припинення трудового договору однією з них, встановити більш ранній термін припинення дії. Угода сторін про скорочення строку повідомлення не змінює режиму припинення трудового договору (пар. 6 статті 36 Трудового кодексу).

# Права працівника та обов'язки роботодавця

- У період повідомлення про припинення договору протягом принаймні двох тижнів з ініціативи роботодавця, працівник **має право на звільнення для пошуку роботи** з правом на збереження заробітної плати (ст. 37 § 1 і 2 ТК).

## Тривалість звільнення становить:

- 2 робочих дні – у випадку повідомлення за два тижні та за один місяць,
- 3 робочих дні – у випадку повідомлення за три місяці, також у випадку його скорочення на підставі ст. 36<sup>1</sup> § 1 ТК.

## УВАГА!

**Невикористання працівником звільнення для пошуку роботи не викликає обов'язку роботодавця виплатити еквівалент за ці дні.**

- У зв'язку з припиненням трудового договору роботодавець може звільнити працівника з обов'язку виконувати роботу до закінчення терміну повідомлення. Під час цього звільнення працівник має право на отримання заробітної плати (ст. 36<sup>2</sup> ТК).
- Роботодавець під час припинення трудового договору може зобов'язати працівника використати належну йому чергову відпустку (стаття 167<sup>1</sup> ТК).



# Апеляція від припинення дії

У разі поставлення під сумнів правильності припинення дії трудового договору, укладеного на невизначений час, працівник може подати заяву на:

- визнання неефективності припинення дії;
- компенсацію або відновлення на роботі, якщо договір вже був припинений.

Якщо припинення трудового договору, укладеного на випробувальний термін або визначений час, відбулося з порушенням положень про припинення цих договорів, працівник має право тільки на компенсацію.

**У разі припинення трудового договору на визначений час:**

- **працівниці під час вагітності або декретної відпустки,**
- **працівник-батько, що виховує дитину у період використання декретної відпустки,**
- **працівники протягом періоду використання захисту трудових відносин на основі Закону про профспілки**

можуть – за вибором - подати заявку на визнання повідомлення неефективним, а якщо договір був припинений - на відновлення на роботі на колишніх умовах або компенсацію.

Працівник складає апеляцію від припинення трудового договору до компетентного трудового суду. Компетентний суд є судом загальної юрисдикції відповідача (місцеперебування роботодавця), суд, в окрузі якого робота виконується, була або мала виконуватися, або суд, в окрузі якого знаходиться підприємство роботодавця (ст. 461 § 1 Цивільного процесуального кодексу).

# Припинення дії договору з вини працівника

Роботодавець може припинити трудовий договір без повідомлення працівника у разі:

- серйозного порушення працівником основних обов'язків працівника,
- вчинення працівником під час дії трудового договору злочину, що перешкоджає подальшому його працевлаштуванню на посаді, якщо злочин очевидний або підтверджений остаточним рішенням,
- втрати прав, необхідних для виконання роботи на посаді, з вини працівника.

## УВАГА!

**Розірвання трудового договору без попереднього повідомлення з вини працівника не може відбутися через 1 місяць після отримання роботодавцем знання обставин, що обґрунтовують розірвання договору.**

Роботодавець вирішує розірвати договір після консультації з працівником профспівкової організації, яку повідомляє про причину, що обґрунтовує розірвання договору. У разі застережень щодо обґрунтованості розірвання договору профспівкова організація висловлює свою думку негайно, але не пізніше, ніж протягом 3 днів.

# Розірвання не з вини працівника

Роботодавець може розірвати трудовий договір без повідомлення працівника не з його вини у разі:

- якщо непрацездатність працівника, пов'язана з хворобою, триває:
  - а) більше 3 місяців - коли працівник працював у даного роботодавця менше 6 місяців,
  - б) більше, ніж загальний період отримання заробітної плати та допомоги у зв'язку з цим та отримання виплат на реабілітацію протягом перших трьох місяців – якщо працівник працював у даного роботодавця щонайменше 6 місяців або якщо непрацездатність настала в результаті нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання,
- У випадку виправданої відсутності працівника на роботі з причин, відмінних від вищезазначених, тривалістю понад 1 місяць.

Розірвання трудового договору без повідомлення не може відбутися в разі відсутності працівника на роботі через догляд за дітьми – у період отримання допомоги у зв'язку з цим, а в разі ізоляції працівника через інфекційну хворобу – в період отримання заробітної плати та допомоги у зв'язку з цим.

**Роботодавець повинен в міру можливості повторно найняти працівника, який протягом 6 місяців з припинення трудового договору без попереднього повідомлення, з причин, вказаних вище, заявить про повернення на роботу відразу після закінчення цих причин.**

# Розірвання договору працівником

**Працівник може розірвати трудовий договір без повідомлення:**

- Якщо буде виданий медичний висновок, що підтверджує шкідливий вплив виконуваної роботи на здоров'я працівника, а роботодавець не переведе його в строки, зазначені в медичному висновку, на іншу роботу, відповідну з огляду на стан його здоров'я і професійну кваліфікацію, і
- якщо роботодавець вчинив серйозне порушення своїх основних зобов'язань перед працівником.

Працівник, який розриває договір з цих причин, має право на компенсацію у розмірі заробітної плати за період повідомлення. У разі розірвання трудового договору, укладеного на визначений час, має право на отримання компенсації в розмірі заробітної плати за той час, до якого договір мав тривати, але не більше ніж на строк повідомлення.

Заява працівника про припинення трудового договору без попередження повинна бути зроблена у письмовій формі з зазначенням причини припинення дії договору.

## УВАГА!

**Розірвання трудового договору без попереднього повідомлення з вини роботодавця не може відбутися через 1 місяць після отримання працівником знання обставин, що обґрунтовують розірвання договору.**

# Вимоги працівника та роботодавця

## Вимоги працівника

Працівник, з яким розірвано трудовий договір без попереднього повідомлення з порушення положень про припинення трудового договору в цьому режимі, **має право вимоги про відновлення роботи на колишніх умовах або компенсації. Трудовий суд приймає рішення про відновлення на роботі або компенсацію.**

Якщо роботодавець припиняє трудовий договір, укладений **на невизначений час**, з порушенням правил про розірвання трудових договорів без попередження, працівник має право лише на компенсацію:

- якщо вже закінчився термін, до якого мав тривати договір, або
- коли відновлення на роботі буде невідповідним через короткий період, який залишився до закінчення цього терміну.

Працівник також має право на компенсацію, якщо роботодавець розірвав з ним трудовий договір протягом терміну повідомлення з порушенням положень про припинення трудових договорів без попереднього повідомлення.

## Вимоги роботодавця

У разі невинуватого припинення працівником трудового договору без попередження роботодавець має право на вимогу **про відшкодування. Трудовий суд приймає рішення про компенсацію.**

# Смерть працівника

**Смерть працівника – це подія, що призводить до припинення трудових відносин.**

**Трудові відносини не закінчуються в момент смерті працівника (тобто дата і час, вказані в свідоцтві про смерть), а з закінченням дня смерті, тобто о 24:00 того ж дня.**

(рішення Верховного суду від 10 червня 2014 року, III РК 123/13)

Майнові права відповідно до трудових відносин переходять після смерті працівника у рівних частинах:

- на чоловіка (дружину) та
- інших членів сім'ї, які відповідають умовам, необхідним для отримання пенсії у зв'язку з втратою годувальника відповідно до положень про пенсії та допомоги з Фонду соціального страхування.

## УВАГА!

**За відсутності таких осіб ці права входять у спадщину.**

У разі смерті працівника роботодавець складе свідоцтво праці та включить його в особисту справу померлого. Член сім'ї, а також інший спадкоємець, може подати заяву на отримання цього свідоцтва.

У разі смерті працівника під час трудових відносин або під час отримання, після їх припинення, допомоги по непрацездатності в зв'язку з хворобою, члени сім'ї працівника мають право на отримання від роботодавця допомоги у **зв'язку зі смертю.**

# Смерть роботодавця

**З дня смерті роботодавця трудові договори з працівниками припиняються.**

## УВАГА!

**Це стосується роботодавців, які є фізичними особами. Припинення дії трудового договору працівників, наприклад, товариства з обмеженою відповідальністю, не викликає смерть одного з членів правління компанії, оскільки роботодавцем є компанія, а не її правління або його окремі члени.**

Трудові відносини не закінчуються, якщо працівник переходить до нового роботодавця на умовах, встановлених **у ст. 23<sup>1</sup> ТК**.

Якщо трудові відносини закінчуються через смерть роботодавця, працівник **має право на компенсацію** у розмірі заробітної плати за період повідомлення. Спадкоємці померлого роботодавця зобов'язані сплатити зазначену вище компенсацію.

**До давності вимоги про відшкодування на підставі закінчення терміну дії трудового договору внаслідок смерті роботодавця застосовується строк відповідно до ст. 291 § 1 ТК**

(рішення Верховного Суду від 6 серпня 2013 р., II ВР 3/13)

Відповідно до ст. 291 § 1 Трудового кодексу, вимоги щодо трудових відносин підлягають строковій давності після трьох років з дати настання зобов'язання задоволення вимоги.

# Тимчасовий арешт

Після закінчення 3 місяців відсутності на роботі у зв'язку з тимчасовим ув'язненням трудовий договір закінчується згідно з законом, якщо тільки роботодавець не припиняє трудовий договір раніше з вини працівника без попередження. Вищевказаний тримісячний термін відсутності починається в день затримання. (рішення Верховного суду від 2 березня 2011 року, II ПК 213/10)

**УВАГА!** До тримісячного періоду відсутності на роботі не можуть входити періоди відсутності на роботі з інших причин, крім тимчасового утримання під вартою.

Роботодавець, незважаючи на закінчення строку дії трудового договору в зв'язку з тимчасовим арештом, **зобов'язаний повторно найняти працівника**, якщо кримінальна справа була припинена або видано виправдувальний вирок, а працівник повідомив про повернення на роботу протягом 7 днів з моменту підтвердження вироку.

**Зобов'язання повторно найняти працівника не включає в себе обов'язку найняти працівника на ту ж посаду, як і раніше, чи забезпечити працівникові ту ж зарплату, що він отримував раніше.** (рішення Верховного суду від 29 грудня 1978 року, I PR 65/78)

## Правова основа:

- Закон від 26 червня 1974 р. – Трудовий кодекс (Закон. Вісник, 2018 р. поз. 108 з поправками).
- Закон від 17 листопада 1964 р. – Цивільно-процесуальний кодекс (Закон. Вісник за 2018 р. поз. 155 з поправками).

Вам потрібна допомога? Перейти до

[www.prawawpracy.pl](http://www.prawawpracy.pl)

Консультації з питань законності працевлаштування громадян України на території Республіки Польщі українською мовою надаються в понеділок, вівторок та середу з 16.00 до 20.00 за телефоном 22 111 35 29.