

Маргарита МАЙОРЕНКО, юрист



ПРАЦІВНИК ХОЧЕ ЗВІЛЬНИТИСЯ ДО ЗАКІНЧЕННЯ СТРОКОВОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ЯК ЦЕ ПРАВИЛЬНО ЗРОБИТИ?

На підприємстві працює співробітник за строковим трудовим договором. Він подав заяву про звільнення за власним бажанням, при цьому документів, що підтверджують поважність причини його звільнення, не подав. Чи можна його звільнити за даною підставою, якщо до закінчення строку трудового договору залишилося ще 2 місяці?

Ні, не можна. Якщо співробітник працює за строковим договором, то він може звільнитися за власним бажанням **тільки при наявності поважної причини для звільнення**. У цьому випадку його потрібно звільнити на підставі **ст. 39 КЗпП** (розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника).

? Яка причина є поважною?

Згідно зі ст. 39 КЗпП працівник має право розірвати строковий трудовий договір у випадку:

- хвороби або інвалідності, яка перешкоджає виконанню роботи;
- порушення роботодавцем трудового законодавства, умов колективного або трудового договору (наприклад, роботодавець затримує виплату зарплати, не відпускає у відпустку, не забезпечує належні умови праці і т.д.);
- наявності інших поважних причин, з яких може бути розірваний безстроковий трудовий договір (зазначені в ч. 1 ст. 38 КЗпП). Наприклад, переїзд на нове місце проживання, вступ до навчального закладу, вихід на пенсію і т. д.

Звичайно ж, поважність причини для звільнення співробітник повинен підтвердити документально. Наприклад, це можуть бути **такі документи**:

- медична довідка або висновок;
- документ, що підтверджує інвалідність;
- довідка, видана навчальним закладом про вступ працівника на денну форму навчання, і т. д.



На замітку! Якщо працівник звільняється у зв'язку з порушенням роботодавцем трудового законодавства, умов колективного або трудового договору, то у своїй заяві він повинен указати на такі порушення.

Заява про звільнення може бути складена у двох примірниках. Подаючи перший примірник заяви роботодавцю, працівник може отримати відмітку про його отримання роботодавцем на другому примірнику. Формулювання наказу про звільнення тимчасового співробітника може бути таким: «Звільнений за власним бажанням, ст. 39 КЗпП України».

? Чи зобов'язаний працівник заздалегідь повідомити роботодавця про наявність у нього поважної причини для звільнення за ст. 39 КЗпП?

Ні. У ст. 39 КЗпП **не сказано**, що тимчасовий працівник повинен попередити роботодавця про своє бажання звільнитися з поважної причини. Тобто йому не потрібно попереджати роботодавця, наприклад, за 2 тижні. Отже, роботодавець повинен звільнити такого співробітника в строк, який той указав у своїй заяві.

? Що робити, якщо поважних причин для звільнення тимчасового співробітника за власним бажанням немає, але співробітник просить про дострокове звільнення і роботодавець не заперечує проти цього?

У такому випадку працівника **можна звільнити за угодою сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП)**. Якщо обидві сторони згодні, то звільнення можна провести навіть у день подання заяви про звільнення на підставі п. 1 ст. 36 КЗпП.