

Припинення угоди без попередження

Igor Kyrzczewski · 24.05.2025 · Kadry i Płace – JDG, Kadry i Płace – Spółki

□□ Вступ

Припинення трудового договору без попередження є **найбільш радикальною формою завершення трудових відносин**. Він може бути застосований **як роботодавцем, так і працівником**, але лише в чітко визначених ситуаціях. Це не вимагає періоду попередження та має негайні наслідки.

□□ 1. Правова основа

- **Ст. 52-53 Кодексу законів про працю** – припинення договору роботодавцем,
- **Ст. 55 Кодексу законів про працю** – припинення договору працівником,
- Судова практика Верховного Суду та позиції Державної інспекції праці.

□□ 2. Припинення договору роботодавцем – так зване “дисциплінарне звільнення”

□ Коли це можливо? (ст. 52 Кодексу законів про працю)

Роботодавець може припинити договір без попередження через провину працівника, якщо:

1. **Вони серйозно порушили основні обов'язки працівника**
 - наприклад, відмова виконувати накази, підробка документів, крадіжка, булінг, вживання алкоголю на роботі.
2. **Вони вчинили злочин** (очевидний або юридично підтверджений),
 - що робить подальше працевлаштування неможливим.

3. Вони втратили необхідні кваліфікації для виконання своєї роботи

– наприклад, відкликання водійських прав для водія, втрата професійної ліцензії.

Дисциплінарне звільнення може бути застосоване лише протягом 1 місяця з моменту, коли роботодавець дізнався про правопорушення (ст. 52 § 2 Кодексу законів про працю).

□ Форма:

- **Письмова заява**, що містить:

- правову основу (наприклад, ст. 52 §1 п. 1 Кодексу законів про працю),
- конкретну **і обґрунтовану причину**,
- **інформацію про право на апеляцію до суду з трудових спорів**.

□ 3. Припинення договору роботодавцем з причин, що не стосуються працівника

□ Приклад: тривала відсутність через хворобу (ст. 53 Кодексу законів про працю)

Роботодавець може припинити договір без попередження **без провини працівника**, коли:

1. Працівник не може працювати через хворобу:

- протягом **більше 3 місяців** (якщо працівник працював менше 6 місяців),
- протягом **середніх та реабілітаційних виплат** (якщо працевлаштований не менше 6 місяців або якщо непрацездатність сталася через нещасний випадок на виробництві).

2. **Відсутність з інших причин** триває більше місяця (наприклад, неоплачувана відпустка, затримання, арешт).

☐ Це вимагає документації – наприклад, довідку з Управління соціального страхування про тривалість виплати.

☐ 4. Припинення договору працівником без попередження

☐ Коли це можливо? (ст. 55 Кодексу законів про працю)

Працівник може припинити договір без попередження, якщо:

1. **Лікар видає довідку**, що робота становить загрозу для їхнього здоров'я,
– роботодавець не перевів їх на іншу роботу в установлені терміни.
2. **Роботодавець серйозно порушив основні зобов'язання перед працівником**, наприклад:
 - не платить заробітну плату,
 - порушує правила охорони праці,
 - займається булінгом або дискримінацією.

☐ Працівник повинен:

- **подати письмову заяву**, з обґрунтуванням,
- має право на **компенсацію, рівну заробітній платі за період попередження**.

☐ 5. Свідоцтво про роботу та наслідки припинення договору

- **Припинення без попередження повинно бути зафіксоване у свідоцтві про роботу** (з відповідною правовою основою),
- Може призвести до **втрати права на допомогу по безробіттю на 180 днів**, якщо провина лежить на працівникові (наприклад, дисциплінарне звільнення),
- **Припинення через провину роботодавця** – не обмежує прав працівника.

▣ 6. Апеляція до суду з трудових спорів

- Працівник має 21 день з моменту отримання припинення
- Роботодавець має 21 день з моменту отримання заяви

Суд може:

- відновити працівника,
- призначити компенсацію (від 1 до 3 місяців заробітної плати).

▣ Правова основа

- **Кодекс законів про працю**, ст. 52-55
- Постанови Верховного Суду від 9 грудня 2015 року (II РК 403/14) – щодо серйозного порушення обов'язків
- Постанови Верховного Суду від 5 жовтня 2021 року (II PSKP 55/21) – щодо припинення працівником без дотримання терміна