

Припинення трудового контракту - строки та причини

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

□□ Введення

Припинення трудового договору є одностороннім оголошенням наміру працівника або роботодавця закінчити трудові відносини **з терміном попередження**. Трудовий кодекс регулює тривалість термінів попередження та обов'язок навести причину детально – залежно від типу договору та сторони, що його припиняє.

□□ 1. правова основа

- Трудовий кодекс – ст. 30 § 1 пункти 2 та 4,
- Статті 32-36 – припинення договору,
- Статті 52-53 – припинення без попередження (дисциплінарні та інші).

□□ 2. Хто може припинити договір?

- **Працівник** – без необхідності наводити причину (за власним бажанням),
- **Роботодавець** – повинен дотримуватись конкретних норм і в разі безстрокового договору – **повинен навести причину припинення**.

□□ 3. Обов'язок обґрунтувати припинення

Тимчасовий договір - ☐ Ні

Безстроковий договір - ☐ Так – конкретна та дійсна (працівник не зобов'язаний

наводити причину)

☐ Відсутність обґрунтування припинення з боку роботодавця (для безстрокового договору) може бути підставою для **скарг у трудовому суді**.

☐ **4. Термін попередження - як довго триває?**

Згідно з **ст. 36 Трудового кодексу**, термін попередження залежить від **тривалості роботи у даного роботодавця**:

- Менше 6 місяців - 2 тижні
- Від 6 місяців до 3 років - 1 місяць
- Більше 3 років - 3 місяці

☐ Застосовується до **тимчасових та безстрокових договорів**.

☐ **5. Термін попередження для випробувальних договорів**

- До 2 тижнів - 3 робочі дні
- Більше 2 тижнів, до 3 місяців - 1 тиждень
- 3 місяці - 2 тижні

☐ **6. Приклади прийнятних причин для припинення з боку роботодавця (безстроковий договір)**

☐ Приклади причин, які були визнані обґрунтованими судами:

- недотримання термінів або відсутності,
- недостатня компетенція, низька якість роботи,
- втрата довіри (наприклад, порушення конфіденційності),
- ліквідація посади або скорочення штату,

- відмова виконувати робочі вказівки,
- втрата необхідних кваліфікацій для роботи (наприклад, водійські права, ліцензія).

Причина повинна бути правдою, конкретно та документально підтвердженою. Неясні заяви можуть бути визнані недостатніми судом.

7. Форма та процедура припинення

- **Письмова форма** – обов'язкова з боку роботодавця (ст. 30 § 3 Трудового кодексу),
- Припинення має включати:
 - ідентифікацію договору та дату його укладення,
 - термін попередження,
 - причину (якщо потрібно),
 - попередження про право оскарження в суді (якщо від роботодавця).

8. Обов'язки роботодавця під час терміну попередження

- Працівник має право на **відпустку**,
- Його можуть звільнити від обов'язку працювати (з правом на винагороду),
- **Сертифікат про роботу має бути виданий у день припинення трудових відносин.**

9. Відмова від припинення

Можлива **тільки з згоди іншої сторони** (навіть якщо припинення ще не було оформлене).

10. Оскарження в трудовому суді

- Працівник може подати позов до трудового суду, якщо вважає, що припинення є:
 - незаконним (наприклад, відсутність обґрунтування),
 - дискримінаційним,
 - порушенням конкретних норм (наприклад, захист від звільнення через наближення до пенсії).

☐ Термін **21 день з дати отримання припинення**.

☐ **Правова основа**

- **Трудовий кодекс:** ст. 30, 32–36, 41, 45
- **Юриспруденція Верховного Суду:** зокрема, ухвала від 5.02.2020, I РК 243/18 – стосовно обов'язку конкретного обґрунтування
- **Закон про профспілки** – для працівників, які підпадають під профспілковий захист

🖋 **Резюме**

- Хто може припинити - працівник і роботодавець
- Форма - письмова (для роботодавця – обов'язкова)
- Термін попередження - 2 тижні – 3 місяці (залежно від стажу роботи)
- Причина - необхідна тільки для безстрокових договорів з боку роботодавця
- Право на пільги - має право
- Право на трудовий суд - так – 21 день з дати отримання припинення