

Які особливості припинення трудового договору в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин?

Припинення трудового договору, його розірвання з ініціативи працівника або роботодавця здійснюються з підстав та у порядку, що встановлені Кодексом законів про працю України (далі – Кодекс, із змінами – у т. ч., внесеними Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність», що набрав чинності з 19 серпня цього року). Окремі особливості припинення договору визначені ст. 49-8 глави III-Б «Спрощений режим регулювання трудових відносин» Кодексу.

Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з підстав не передбачених Кодексом здійснюється з обґрунтуванням (зазначенням) причин такого розірвання та з наданням працівнику компенсаційної виплати в розмірі та у порядку, визначених трудовим договором, але не менше:

- половини мінімальної заробітної плати - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить не більше 30 днів;
- мінімальної заробітної плати - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад 30 днів;
- трьох мінімальних заробітних плат - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад один рік;
- п'яти мінімальних заробітних плат - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад два роки.

Трудовий договір розривається за ініціативою роботодавця шляхом підписання додаткової угоди про розірвання трудового договору або в односторонньому порядку шляхом надсилання працівнику у спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим поштовим відправленням з описом вкладення офіційного повідомлення про розірвання трудового договору.

У разі надсилання працівнику повідомлення про розірвання трудового договору засобами поштового зв'язку трудовий договір вважається розірваним з наступного робочого дня після дати вручення працівнику офіційного повідомлення роботодавця про розірвання трудового договору або через сім календарних днів з дня надходження поштового відправлення роботодавця у поштове відділення за адресою працівника.

Працівник і роботодавець за їх згодою можуть визначати у трудовому договорі також інші, крім встановлених Кодексом, підстави припинення або розірвання трудового договору.

Текст Кодексу тут: <https://cutt.ly/aX8xNRU>.

Є питання сфери зайнятості? Зверніться до найближчого центру зайнятості чи філії за місцем вашого перебування або за телефонами, розміщеними тут: <https://cutt.ly/oJ8G2q9>.

Крім того, ми є у Telegram <https://t.me/DCZWorkNowBbot>

Кіровоградський обласний центр зайнятості