

ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА УГОДОЮ СТОРІН

Що дає працівнику звільнення за угодою сторін? І що воно дає підприємству? В яких випадках застосовується і які умови звільнення за такою підставою? Як правильно це зробити з юридичної точки зору? З такими питаннями все частіше звертаються клієнти до Роздільнянського МЦ.

Угода сторін — є однією підстав з припинення трудового договору, яку передбачено пунктом 1 статті 36 Кодексу законів про працю. Просити про припинення трудових відносин за угодою сторін можуть як працівник, так і роботодавець. Головною умовою звільнення з роботи за угодою сторін, як зрозуміло з самої назви, являється домовленість між працівником і роботодавцем.

В заяві про звільнення за угодою сторін працівник ставить бажану дату звільнення, яка може співпадати з датою подачі заяви, а роботодавець, розглядаючи цю заяву вирішує задовольняти її чи ні. Саме у цьому полягає згода сторін, коли працівник і роботодавець спільно вирішують коли і як звільнитися працівникові. Є такі випадки, коли працівник перед тим, як звільнитися повинен передати матеріальні цінності, документи, тощо, на що необхідно певний час - то роботодавець виходить з інтересів підприємства при прийнятті рішення. У разі, якщо роботодавець не погоджується звільняти працівника за угодою сторін, то він повинен написати письмову відмову у задоволенні заяви з обґрунтуванням того, чому він не може звільнити цього працівника. У разі відсутності такого обґрунтування і відмови у звільненні - працівник має право не продовжувати працювати і вимагати через суд звільнення з роботи.

Варто знати! Відкликати заяву про звільнення за угодою сторін працівник права не має. Скасувати домовленості можна лише за згоди обох сторін. Відмова роботодавця задовольнити прохання працівника щодо відкликання заяви про звільнення за угодою сторін не суперечить нормам законодавства.

Вихідна допомога при звільненні за угодою сторін Законодавство не вимагає особливих процедур як-от попередження чи виплата вихідної допомоги тощо, яких мають дотримати сторони, що домовилися про звільнення. Хоча є й такі випадки, коли у колективному договорі прописані додаткові компенсації.

Зверніть увагу! При звільненні необхідно поррахувати й кількість невикористаних (чи наперед використаних) днів щорічної відпустки, які підлягають грошовій компенсації (або за які провадиться утримання із заробітної плати). Якщо працівник бажає, то може отримати невикористану відпустку з подальшим звільненням. Тоді дата звільнення зміститься на останній день відпустки. Відпустка з наступним звільненням не надається тільки якщо підставами для розірвання трудового договору були порушення трудової дисципліни.

Якщо працівник, який звільнився за угодою сторін, зареєструється в **центрі зайнятості**, він отримуватиме допомогу по безробіттю з 8-го дня після взяття на облік. Тривалість виплати допомоги по безробіттю у цьому разі не вийде за межі 270 днів.

Більш детальну інформацію Ви можете отримати в Роздільнянському місцевому центрі з надання вторинної правової допомоги за адресою: м. Роздільна, вул. Незалежності (Свердлова), 2. Тел.: (04853) 5-04-43, 5-03-66. E-mail: rozdilna.odesa@legalaid.gov.ua.