
ШАНС
НОВІ МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ
ДОРΟΣЛИХ

2022/2023

MiR
Metropolitarny
Instytut Rozwoju



Współfinansowane przez
Unię Europejską



Припинення трудових
відносин та трудові
претензії



Розірвання трудового договору без попередження Розірвання трудового договору без попередження з вини працівника

Стаття 52 [Розірвання трудового договору без попередження з вини працівника]

§ 1 Роботодавець може розірвати трудовий договір без розірвати трудовий договір без попередження з вини працівника у разі

- 1) грубого порушення працівником своїх основних обов'язків обов'язків працівника
- 2) вчинення працівником протягом строку дії трудового договору трудового договору проступку, який унеможлиблює продовження його працевлаштування на займаній посаді, якщо проступок є очевидним або встановлений остаточною судовим рішенням;
- 3) винна втрата працівником прав, необхідних для виконання роботи на займаній посаді необхідних для виконання роботи на займаній посаді.

§ 2. розірвання трудового договору без попередження з вини працівника Працівник не може бути звільнений після закінчення 1 місяця з моменту, коли коли роботодавцю стало відомо про обставину що є підставою для розірвання трудового договору.

§ 3 Роботодавець приймає рішення про розірвання трудового договору трудового договору після ознайомлення з думкою представника працівника профспілкової організації підприємства, яка представляє інтереси працівника, яка повинна бути поінформована про про причину розірвання трудового договору. У разі виникнення заперечень щодо правомірності розірвання контракту, профспілкова організація підприємства профспілкова організація невідкладно висловлює свою думку, але не пізніше ніж протягом 3 днів.





Розірвання трудового договору без попередження Розірвання трудового договору без попередження - не з вини працівника

**Стаття 53 [Розірвання трудового договору без попередження не з вини працівника
вина працівника]**

§ 1 Роботодавець може розірвати трудовий договір без попередження

1) якщо непрацездатність працівника через хворобу триває

(а) більше 3 місяців - якщо працівник працював у роботодавця менше 6 місяців
працівник працював у роботодавця менше 6 місяців

б) більше, ніж загальна тривалість непрацездатності працівника з цієї причини.
винагорода та пільги, а також допомога на реабілітацію за перші 3 місяці

допомога на реабілітацію за перші 3 місяці - якщо працівник працював у роботодавця не менше 6 місяців

місяців або якщо непрацездатність була

спричинена нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням;

2) у разі відсутності працівника на роботі з поважних причин

з причин, не зазначених у пункті 1, тривалістю

тривалістю понад 1 місяць.





Розірвання трудового договору без попередження Розірвання трудового договору без попередження - не з вини працівника

Стаття 53 [Звільнення без попередження не з вини працівника з вини працівника] продовження

§ 2. розірвання трудового договору без попередження не може мати місце в разі відсутності працівника на роботі у зв'язку з доглядом за дитиною - в період отримання допомоги з цієї причини, а також у разі у разі ізоляції працівника у зв'язку із захворюванням на інфекційну хворобу протягом періоду отримання заробітної плати та допомоги з цієї причини.

§ 3. розірвання трудового договору без попередження не може відбутися після виходу працівника на роботу у зв'язку з у зв'язку з припиненням причини відсутності на роботі.

[...]

§ 5 Работодавець зобов'язаний, наскільки це можливо, знову працевлаштувати працівника, який протягом шести місяців після розірвання трудового договору без попередження з причин зазначених у § 1 і 2, повідомив про своє повернення на роботу негайно після припинення дії цих причин.





Розірвання трудового договору без попередження Розірвання трудового договору без попередження з вини роботодавця

Стаття 55 [Розірвання трудового договору без попередження з боку працівника]

§ 1. Працівник може розірвати трудовий договір без попередження розірвання трудового договору без попередження, якщо видано медичний висновок про те, що виконувана робота є шкідливою для здоров'я що виконувана робота є шкідливою для здоров'я працівника, і роботодавець не переведе працівника протягом зазначений у медичному висновку, на іншу роботу, що відповідає його стану здоров'я, відповідну його стану здоров'я і професійній кваліфікації професійній кваліфікації.

§ 2 Працівник може розірвати трудовий договір у порядку зазначеному в § 1, також у випадку, якщо роботодавець вчинив грубе порушення основних зобов'язань по відношенню до працівника працівникові; в такому випадку працівник має право на компенсацію в розмірі заробітної плати за період попередження період попередження. У разі розірвання трудового договору укладеного на визначений строк, працівник має право на компенсацію в розмірі компенсація виплачується в розмірі винагороди за період, до якого договір був укладений на визначений строк, але не більше ніж за тривати, але не більше, ніж за період попередження.

§ 3 заява працівника про розірвання трудового договору Заява працівника про розірвання трудового договору без попередження про розірвання повинна бути зроблена в письмовій формі із зазначенням із зазначенням причини, що обґрунтовує розірвання трудового договору. У такому випадку застосовується положення статті 52 § 2.

§ 3 Припинення трудового договору з причин, зазначених у §§ 1 і 1,1, тягне за собою наслідки, які передбачені правовими нормами для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця повідомлення.





Після припинення трудових відносин - видача довідки про працевлаштування

Ст. 97 [Трудова книжка].

§ 1. У зв'язку з припиненням або закінченням трудових відносин роботодавець зобов'язаний видати працівникові трудову книжку в день припинення трудових відносин, якщо роботодавець не має наміру протягом 7 днів з дня припинення або закінчення попередніх трудових відносин не має наміру укладати з ним інші трудові відносини трудові відносини. Якщо з об'єктивних причин неможливо видати працівникові або уповноваженій ним особі трудову книжку або уповноваженій ним особі у зазначений строк неможливо, роботодавець протягом 7 днів з дня закінчення цього строку надсилає працівникові або уповноваженій ним особі трудову книжку через оператора поштового зв'язку в розумінні Закону від 23 листопада 2012 року. - Поштовий закон (Законодавчий вісник за 2022 р. поз. 896) або вручає його в інший спосіб. Довідка з місця роботи повинна стосуватися періоду або періодів працевлаштування, за який не було видано довідку про працевлаштування не була видана довідка про працевлаштування.





Про припинення трудових відносин - видача довідки про працевлаштування

Ст. 97 с.д.

§ 1,1 У випадку, якщо той самий працівник вступає в інші трудові відносини протягом 7 днів з моменту припинення або закінчення строку попередніх трудових відносин, роботодавець зобов'язаний видати працівникові довідку про працевлаштування лише на його/її вимогу, подану в паперовій або електронній формі; вимога може бути подана в будь-який час і стосуватиметься

може бути подана в будь-який час і стосуватися видачі довідки про працевлаштування за попередній період працевлаштування або за всі періоди працевлаштування, за які досі не було видано довідки про працевлаштування.

§ 1, 2 У випадку, зазначеному в § 1,1, роботодавець зобов'язаний видати працівникові довідку про працевлаштування протягом 7 днів з дня подачі заяви.

§ 1,3 Видача свідоцтва про працевлаштування не може бути поставлена в залежність від від попереднього розрахунку працівника з роботодавцем.





Про припинення трудових відносин - видача довідки про працевлаштування

Ст. 97 с.д.

§ 2 У довідці про працевлаштування необхідно вказати інформацію, що стосується періоду і виду виконуваної роботи, займаної посади спосіб припинення або обставини закінчення трудових відносин, а також іншу інформацію, необхідну для визначення прав працівника та соціального страхування права на соціальне забезпечення. Крім того, довідка про працевлаштування повинна містити відмітку про накладення арешту на винагороду за працю відповідно до положень про виконавче провадження. На прохання працівника в трудовій книжці також міститься інформація про розмір і складові винагороди, а також про отриману кваліфікацію.

§ 2.1 Працівник може протягом 14 днів з моменту отримання свідоцтва про працевлаштування, звернутися до роботодавця з заявою про роботодавця з проханням про виправлення даних у довідці про працевлаштування. Якщо заява прохання не буде задоволено, працівник має право протягом 14

протягом 14 днів з дня отримання повідомлення про відмову у виправленні довідки про працевлаштування, право вимагати його виправлення в суді по трудових спорах. У разі, якщо роботодавець не повідомить працівника про відмову у виправленні трудової книжки, працівник має право вимагати виправлення трудової книжки в судовому порядку. виправити довідку про працевлаштування, вимога про виправлення довідки про працевлаштування виправлення довідки про працевлаштування подається до суду з трудових спорів.

§ 3. Якщо з рішення суду по трудових спорах випливає, що розірвання трудового договору з працівником без його згоди є неправомірним, то працівником трудового договору без попередження з його вини відбулося з порушенням положень про розірвання трудового договору в такий спосіб розірвання трудового договору у такий спосіб, роботодавець зобов'язаний внести у трудову книжку інформацію про те, що припинення трудовий договір було розірвано за повідомленням роботодавця. роботодавцем.





Що робити, якщо роботодавець не видає довідку про працевлаштування?

Стаття 971 [Право звернутися до суду з трудових спорів з вимогою роботодавця видати свідоцтво про працевлаштування]

§ 1 У разі невидачі роботодавцем трудової книжки працівник має право вимагати від роботодавця

працедавець не видає довідку про працевлаштування, працівник має право звернутися до суду з трудових спорів з вимогою зобов'язати роботодавця зобов'язати роботодавця видати довідку про працевлаштування.

§ 2. якщо роботодавця не існує або з інших причин неможливо пред'явити до нього позов про зобов'язання роботодавця видати трудову книжку, то

зобов'язати роботодавця видати довідку про працевлаштування є неможливим, працівник має право звернутися до суду з трудових спорів з

з вимогою про встановлення права на отримання трудової книжки.
§ 3 Вимога, про яку йдеться в § 1 і 2, може бути подана в в будь-який час до закінчення строку позовної давності.

Стаття 99 [Вимога працівника про відшкодування шкоди].

§ 1. Працівник має право вимагати відшкодування шкоди, завданої роботодавцем заподіяної роботодавцем внаслідок несвоєчасної видачі або видачі неправильної довідки про працевлаштування.

§ 2 Відшкодування, про яке йдеться в § 1, виплачується в розмірі розмірі заробітної плати за час, протягом якого особа залишалася безробітною з цієї причини з цієї причини, але не довше 6 тижнів.





Права працівника у разі безпідставного або незаконного розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця роботодавцем.

- Оскарження розірвання трудового договору подається до
- трудового суду протягом 21 дня з дня вручення працівникові наказу про розірвання трудового договору.
- про розірвання трудового договору.
- Заява про поновлення на роботі або відшкодування шкоди подається
- до суду з трудових спорів протягом 21 дня з дня вручення
- повідомлення про розірвання трудового договору без
- повідомлення про розірвання трудового договору без попередження або з дня закінчення строку трудового договору.
- Заява про встановлення трудового договору подається до суду з трудових спорів протягом
- 21 день з дня вручення повідомлення про відмову у прийнятті на роботу.
- у прийнятті на роботу.
- Якщо договір, укладений на невизначений строк, був розірваний
- розірвано з порушенням законодавства або незаконно
- суд приймає рішення про визнання розірвання недійсним, а якщо договір вже розірвано - про поновлення на роботі.
- вже розірваний - про поновлення працівника на роботі
- на попередніх умовах або з відшкодуванням збитків, АЛЕ якщо
- суд визнає вимогу безглуздою (наприклад, поновлення на роботі працівника, який
- працівника, який перебуває в глибокому конфлікті з роботодавцем),
- він виносить рішення про відшкодування збитків.
- Розмір компенсації (ч. 1 ст. 47 Трудового кодексу):
- у розмірі заробітної плати за період від 2 тижнів до 3 місяців,
- але не менше, ніж заробітна плата за період попередження





Права працівника у разі безпідставного або незаконного розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця роботодавцем.

Стаття 50 [Компенсація за порушення положень про розірвання строкового трудового договору].

§ 1. якщо розірвання трудового договору, укладеного на час випробувального терміну з випробувальним терміном було розірвано з порушенням положень про припинення таких договорів

розірвання таких договорів, працівник має право лише на компенсацію. Компенсація повинна бути в розмірі винагороди за час, до закінчення терміну дії договору.

[...]

§ 3. якщо розірвання строкового трудового договору було розірвано з порушенням положень про розірвання такого договору такого договору, працівник має право лише на компенсацію.

§ 4 Компенсація, про яку йдеться в § 3, виплачується в розмірі у розмірі заробітної плати за час, що залишився до закінчення терміну дії договору до закінчення якого повинен був тривати договір, але не більше ніж за 3 місяці.





Лист до суду - вимоги

Лист повинен містити

- Дату та місце складання листа
- Реквізити районного суду (відділ та місто)
- Дані працівника
- Дані роботодавця
- Вартість предмета спору (працівник, який подає позовну заяву)
- Судовий збір не сплачується)
- Заголовок листа: "Позовна заява про визнання звільнення за власним бажанням".
- Перелічені вимоги працівника до роботодавця
- роботодавця (із зазначенням дати і місця укладення договору, його вид, сторони договору)
- Підстави для оскарження.





Дякуємо за увагу 😊





Столичний інститут розвитку, що базується в Сосновці, впроваджує модель підтримки під назвою модель підтримки під назвою MIRnowacja, в рамках конкурсу грантів "Шанс - нові можливості для дорослих", що реалізується Фондом розвитку системи освіти в рамках Пріоритетної осі IV. Соціальні інновації та транснаціональне співробітництво, Захід 4.1. Соціальні інновації Операційної програми "Знання для розвитку 2014-2020, що співфінансується Європейським Союзом з коштів Європейського соціального фонду.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

