

## **Нові підстави припинення трудового договору**

Закон України від 1 липня 2022 р. № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» (Далі – Закон) доповнив статтю 36 КЗпП ще трьома новими підставами припинення трудового договору:

### **1. Смерть роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою.**

Особлива процедура припинення трудового договору у разі смерті роботодавця – фізичної особи, також прописана у зазначеній статті. Працівник, якому стало відомо про обставини смерті роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою, повинен звернутися в електронній або паперовій формі до будь-якого центру зайнятості із заявою про припинення трудового договору, у якій необхідно викласти відповідну інформацію та за наявності надати копії документів, що підтверджують смерть роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою (наприклад, копія свідоцтва про смерть, копія рішення суду тощо).

Датою припинення трудового договору вважається день подання такої заяви. Центр зайнятості за місцем звернення працівника у день припинення трудового договору повідомляє про це:

- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань пенсійного забезпечення та ведення обліку осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню;
- центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Порядок припинення трудового договору у разі смерті роботодавця – фізичної особи, визначається Кабінетом Міністрів України.

### **2. Смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим.**

Роботодавець за наявності копії свідоцтва про смерть працівника, або копії рішення суду про визнання безвісно відсутнім або померлим працівника робить, відповідно до Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом від 29.07.1993 № 58, робить записи у

трудої книжці. Причиною звільнення у такому випадку вказується пункт 8-2 ст.36 КЗпП.

### **3. Відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці підряд.**

За роз'ясненнями Мінекономіки:

*Дану підставу для припинення трудового договору не слід ототожнювати із звільненням у зв'язку з прогулом (пункт 4 статті 40 КЗпП).*

*Для припинення дії трудового договору за відповідною підставою мають бути одночасно дотримані дві обов'язкові умови:*

- 1) фактична відсутність працівника на робочому місці понад 4 місяці підряд;*
- 2) відсутність інформації у роботодавця про причини такої відсутності понад 4 місяці підряд (при цьому не має значення поважність чи неповажність причин такої відсутності).*

*Вбачається, що у випадку невиконання одночасно двох вищенаведених умов звільнення відповідно до такої підстави може бути визнано судом незаконним, наприклад, якщо працівник доведе, що протягом 4 місяців поінформував роботодавця про причини своєї відсутності.*

*При цьому, виходячи з необхідності виконання вимоги щодо відсутності працівника або інформації про нього 4 місяці підряд, не може вважатись виконанням цієї умови наявність кількох подібних періодів, які в сумі дорівнюють або перевищують 4 місяці.*

Також зверніть увагу на те, що Закон набрав чинності 19.07.2022, отже й безперервний термін чотири місяці починає діяти після цієї дати. Не зайвим буде й документальна фіксація відсутності працівника на роботі та відсутність інформації про причини відсутності протягом чотирьох місяців.

Правовий інспектор праці ПМГУ  
Тетяна МОСІЙЧУК