

**ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ**  
**ДЕПАРТАМЕНТ З ПИТАНЬ ПРАЦІ**

вул. Десятинна, 14, м. Київ, 01601, тел.: (044) 234-52-70, E-mail: [dsp@dsp.gov.ua](mailto:dsp@dsp.gov.ua)

№ \_\_\_\_\_

На № \_\_\_\_\_

від \_\_\_\_\_

Марині  
foi+request-103875-  
@mda.com.ua

**Про розгляд звернення**

Департамент з питань праці Державної служби України з питань праці на Ваше звернення від 05.09.2022 (вх. № А-220/ПІ-22а від 05.09.2022) щодо можливого порушення законодавства про працю повідомляє.

Відповідно до частини першої статті 38 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це роботодавця письмово за два тижні.

У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до закладу освіти; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю І групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), роботодавець повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Також відповідно до частини третьої статті 38 КЗпП працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

Відповідно до частини першої статті 39 КЗпП працівник має право достроково розірвати строковий трудовий договір в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених частиною першою статті 38 КЗпП.

Варто зазначити, що відповідно до статті 4 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» працівник може ініціювати розірвання трудового договору у строк зазначений в його заяві, у



Державна служба України з питань праці  
№2845/4/4.1-38-22а від 08.09.2022  
КЕП: Гончарук В. Ф. 08.09.2022 15:28  
58E2D9E7F900307B0400000082252000A49C9200

зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури).

Відповідно до частини четвертої статті 7 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» (далі – Закон) внутрішньо переміщена особа, яка не мала можливості припинити трудовий договір (інший вид зайнятості) відповідно до пункту 1 статті 36, статей 38, 39 Кодексу законів про працю України у зв'язку з неможливістю продовження роботи за таким трудовим договором (іншого виду зайнятості) за попереднім місцем проживання, для набуття статусу безробітного та отримання допомоги по безробіттю і соціальних послуг за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття має право припинити такий трудовий договір в односторонньому порядку, подавши до центру зайнятості за місцем проживання внутрішньо переміщеної особи заяву на ім'я роботодавця про припинення трудового договору.

Датою припинення трудового договору є день, наступний за днем подання такої заяви.

Центр зайнятості за місцем проживання внутрішньо переміщеної особи у день припинення трудового договору повідомляє про це:

Роботодавця (будь-якими засобами комунікації, у тому числі електронними);

територіальний орган Пенсійного фонду України;

територіальний орган Державної податкової служби.

Варто зазначити, згідно з частиною першою статті 4 Закону факт внутрішнього переміщення підтверджується довідкою про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи.

Згідно з частиною другою статті 315 Цивільного процесуального кодексу України у судовому порядку можуть бути встановлені також інші факти, від яких залежить виникнення, зміна або припинення особистих чи майнових прав фізичних осіб, якщо законом не визначено іншого порядку їх встановлення.

Враховуючи вищевикладене, Ви можете звернутися до суду для встановлення факту припинення трудових відносин в порядку, передбаченому Цивільним процесуальним кодексом України.

Звертаємо увагу на те, що листи міністерств, інших центральних органів виконавчої влади не є нормативно-правовими актами, мають лише інформаційний характер та не встановлюють правових норм.

**Директор**

**Володимир ГОНЧАРУК**