

Главная

Какие компенсации положены при отказе от трудового договора?

У работодателя и у работника есть право отказаться от трудового договора только на основании предусмотренном законом о трудовом договоре. Целью которого является обеспечение прозрачности и нерушимости права при отказе от трудовых отношений. У сторон трудового договора должна быть возможность предвидеть, на каком правовом основании и условиях можно отказаться от трудовых отношений.

В день прекращения трудового договора работодатель должен возместить работнику заработанные, но еще невыплаченные суммы. Взыскиваемым требованием прежде всего является выплата заработной платы, возмещение за неиспользованный отпуск и требование возвращения рабочих средств. Последствием пренебрежения, с момента взыскания в отношении денежных требований, является начало срока начисления пени.

Работник должен вернуть выплаченные отпускные, которые была выплачены работнику за неотработанные дни отпуска.

При прекращении трудового договора по причине сокращения, работодатель выплачивает работнику возмещение в размере средней заработной платы работника за один месяц. Дополнительно у работника, при отказе от договора по причине сокращения, есть право получить возмещение по страхованию в порядке и условиях предусмотренном законом о страховании от безработицы. Законом предусмотрены особенности по выплате компенсаций. Согласно закону о страховании от безработицы ст.6 ч.1 у работника есть право через кассу по безработице получить компенсацию в течение 30 календарных дней в случае, если продолжительность трудовых отношений работника с данным работодателем или служебного стажа публичного служащего составляла от 5 до 10 лет. Если продолжительность трудовых отношений с данным работодателем или служебного стажа служащего составляла более 10 лет, то у работника есть право получить компенсацию, через кассу по безработице, в течение 60 календарных дней после прекращения трудовых отношений.

При отказе от срочного трудового договора по экономическим причинам (за исключением прекращения деятельности работодателя или например объявления работодателя банкротом) при прекращении деятельности работодатель выплачивает работнику компенсацию в размере, соответствующем заработной плате, которую работник имел бы право получить до наступления окончания срока договора. Выплата компенсации до окончания срока договора не применяется, если отказ от договора происходит из-за непреодолимой силы (например природная катастрофа) или банкротства работодателя. В таком случае применяется ст.100 ч.1 закона о трудовом договоре и работодатель выплачивает работнику компенсацию в размере средней заработной платы за один месяц.

При отказе от договора по инициативе работника при наличии исключительных обстоятельств по причине существенного нарушения трудового договора работодателем, работодатель выплачивает работнику компенсацию в размере средней заработной платы за три месяца. Суд или комиссия по трудовым спорам может изменить размер выплачиваемой компенсации, учитывая обстоятельства отказа от договора и интересы обеих сторон. Если работник или работодатель отказывается от трудового договора без соблюдения установленного в законе или коллективном договоре срока предуведомления, то у работника или работодателя есть право получить компенсацию в размере соответствующем заработной плате, которую у него было бы право получить при соблюдении сроков предуведомления.

Вам помогла эта информация? Да

Нет

Комментарий



[Главная](#) [1]

Источник:

<https://www.juristaitab.ee/ru/o-trudovyh-otnosheniyah/kakie-kompensacii-polozheny-pri-otkaze-ot-trudovogo-dogovora>

Ссылки:

[1] <https://www.juristaitab.ee/ru/printpdf/28579>