

# Особливості звільнення за угодою сторін



## Загальні положення

Сьогодні відсутнє детальне нормативне регулювання звільнення працівників за угодою сторін, що, зазвичай, викликає труднощі як у роботодавців, так і у працівників. Тому важливо розуміти природу такої підстави звільнення, як звільнення працівників за угодою сторін.

Стаття 36 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) закріплює підстави, за яких може бути припинений трудовий договір з працівником. Однією з підстав, відповідно до пункту 1 частини 1 статті 36 КЗпП України, є угода сторін.

Однак, у тексті закону, на відміну від інших підстав для звільнення, не міститься

ані роз'яснення цієї підстави, ані порядку та строків припинення трудового договору за угодою сторін. У зв'язку з цим, вони визначаються працівником і власником або вповноваженим ним органом у кожному конкретному випадку.

Більш широке роз'яснення цієї підстави звільнення надається постановою Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року № 9 (далі – постанова Пленуму Верховного Суду).

Так, пунктом 8 постанови Пленуму Верховного Суду роз'яснено, що в разі домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або вповноваженим ним орга-

ном про припинення трудового договору за пунктом 1 частини 1 статті 36 КЗпП України (угода сторін) договір припиняється в строк, визначений сторонами. Анулювання такої домовленості може відбутися лише тоді, коли власник або вповноважений ним орган і працівник дійшли взаємної згоди.

З огляду на це, працівник не може бути звільнений за пунктом 1 частини 1 статті 36 КЗпП України за угодою сторін, якщо одна зі сторін не дає згоди на припинення трудового договору за цим пунктом або не було досягнуто домовленості про дату звільнення. У цьому випадку трудовий договір може бути розірваний з ініціативи працівника або власника чи вповноваженого ним органу з інших підстав, передбачених КЗпП України, та з додержанням відповідно до встановлених для таких підстав звільнення вимог закону, наприклад, статей 38-44 КЗпП України.

Припинення трудового договору за пунктом 1 частини 1 статті 36 КЗпП України застосовується у випадку взаємної згоди сторін трудового договору, але пропозиція (ініціатива) про припинення трудового договору за цією підставою може виходити як від працівника, так і від власника або вповноваженого ним органу.

Слід мати на увазі, що згода роботодавця задовольнити прохання працівника про звільнення до закінчення строку попередження не означає, що трудовий договір буде припинено за пунктом 1 частини 1 статті 36 КЗпП України, якщо не досягнуто домовленості сторін щодо цієї підстави для припинення трудового договору. У такому випадку звільнення відбувається на підставі статті 38 КЗпП України (пункт 8 постанови Пленуму Верховного Суду).

За угодою сторін може бути припинено як трудовий договір, укладений на неви-

значений строк, так і строковий трудовий договір. Припинення трудового договору за пунктом 1 частини 1 статті 36 КЗпП не передбачає попередження про звільнення ні від працівника, ні від власника або вповноваженого ним органу. День закінчення роботи визначається сторонами за взаємною згодою.

Слід мати на увазі, що пропозиція (ініціатива) і сама угода сторін про припинення трудового договору за пунктом 1 частини 1 статті 36 КЗпП України можуть бути в письмовій (Додаток 1) або в усній формі. Якщо працівник подає письмову заяву про припинення трудового договору, то в ній мають бути зазначені прохання звільнити його за угодою сторін і дата звільнення. Саме ж оформлення припинення трудового договору за угодою сторін має здійснюватися лише в письмовій формі. У наказі (розпорядженні) і трудовій книжці (Додаток 2) зазначаються підстава звільнення за угодою сторін з посиланням на пункт 1 частини 1 статті 36 КЗпП України і раніше домовлена дата звільнення.

**Таким чином,  
для звільнення за угодою сторін  
характерні такі риси:**

- відсутність взаємних претензій сторін;
- необов'язковість дотримання сторонами письмової форми волевиявлення про звільнення, тобто недотримання письмової форми не тягне за собою недійсності заяви;
- відсутність зобов'язання сторін виконувати будь-які процесуальні дії одна відносно іншої (попередження; зобов'язання щодо працевлаштування та погодження звільнення з відповідним органом тощо);
- відсутність зобов'язання роботодавця виплачувати вихідну допомогу, а працівника – повернути отримані грошові суми у зв'язку, наприклад, з переїздом в іншу місцевість.

## Особливості звільнення за угодою сторін

На практиці часто плутають припинення трудового договору за угодою сторін (пункт 1 частина 1 статті 36 КЗпП України) та розірвання трудового договору з ініціативи працівника (за власним ба-

жанням, стаття 38 КЗпП України), незважаючи на те, що ці самостійні підстави припинення трудового договору передбачають різні порядок і оформлення звільнення працівника, а також різні правові наслідки як для працівника, так і для власника або вповноваженого ним органу.

Можна виділити основні відмінності між цими підставами для припинення трудового договору:

Відмінності при припиненні трудового договору	Звільнення за угодою сторін (ст. 36 ч. 1 п. 1)	Розірвання трудового договору з ініціативи працівника (за власним бажанням) ст. 38
<p><b>1. Порядок ініціювання розірвання трудового договору</b></p>	<p>У разі звільнення за угодою сторін, законодавство не містить обмежень щодо строку повідомлення та наявності поважних причин для припинення трудових відносин у більш короткий строк. Таким чином, за п. 1 ст. 36 КЗпП України безстроковий трудовий договір може бути припинено у будь-який строк, стосовно якого досягли домовленості працівник та роботодавець. Такий строк може бути як меншим, так і перевищувати встановлений для звільнення за власним бажанням двотижневий період.</p>	<p>Передбачає, що при звільненні за ініціативою працівника (у загальному випадку) умовою розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, є письмове попередження працівником про це роботодавця за два тижні до запланованої дати звільнення.</p>
<p><b>2. Можливість відкликання заяви працівника про звільнення</b></p>	<p>При досягненні домовленості про припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП України анулювання такої домовленості може мати місце лише при взаємній згоді про це роботодавця і працівника. Тобто якщо роботодавець і працівник домовились про певну дату припинення трудового договору, працівник не має права відкликати свою заяву про звільнення.</p>	<p>Відповідно до ст. 38 КЗпП України, якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення за власним бажанням не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, роботодавець не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім окремих випадків.</p>
<p><b>3. Документальне оформлення звільнення</b></p>	<p>Ініціатором звільнення може бути як працівник шляхом подання роботодавцеві відповідної заяви, так і роботодавець шляхом направлення працівникові повідомлення про запропоноване звільнення за угодою сторін. Чинне законодавство не вимагає письмового оформлення цих документів (заяви працівника або повідомлення роботодавця). Це може бути усна домовленість. При цьому достатньо оформлення роботодавцем наказу про звільнення за угодою сторін. Згода працівника фіксується шляхом ознайомлення з наказом під підпис.</p>	<p>Вимагає від працівника обов'язкового письмового повідомлення роботодавця шляхом подання працівником письмової заяви про звільнення. Звільнення працівника оформлюється наказом роботодавця.</p>

Необхідно зазначити, що звільнення працівника за угодою сторін дає йому право отримувати у центрі зайнятості за місцем проживання допомогу по безробіттю, починаючи з 8-го дня відповідно до частини 3 статті 22 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».

Так, розмір допомоги по безробіттю застрахованим особам, які звільнилися з останнього місця роботи за угодою сторін (пункт 1 частина 1 статті 36 КЗпП України), визнані в установленому порядку безробітними та впродовж 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) не менш як 26 календарних тижнів і сплачували страхові внески, встановлюється відповідно до пункту 1 статті 23 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та пункту 2.4 Порядку надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітними підприємницької діяльності, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 20 листопада 2000 року № 307 (зі змінами).

При цьому слід звернути увагу, що пунктом 2 Рішення Конституційного Суду України від 28 квітня 2009 року № 9-рп/2009, зазначено, що положення частини 3 статті 23 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» в частині виплати допомоги по безробіттю з 91 дня особам, звільненим з останнього місця роботи за угодою сторін, визнано таким, що не відповідають Конституції України (є неконституційним).

Отже, звільнення особи з останнього місця роботи за угодою сторін з 28 квітня 2009 року вважається втратою роботи з незалежних від неї обставин, а допомога по безробіттю виплачується в поряд-

ку, передбаченому Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», **з восьмого, а не з 91 дня.**

#### **Рекомендації щодо проведення звільнення за угодою сторін:**

1) Звільнення за угодою сторін не є звільненням за ініціативою працівника, а тому застосування у даному випадку статтей 38, 39 КЗпП України є невірним.

2) За угодою розуміється волевиявлення обох сторін, а тому будь-який тиск з боку сторін на іншу сторону при укладанні такої угоди може бути підставою для визнання звільнення за пунктом 1 частиною 1 статті 36 КЗпП України незаконним.

3) Сторони мають право вказати такий строк звільнення, який вони будуть вважати потрібним.

4) Угоду бажано закріпити письмово.

5) Угоду про звільнення, як і будь-яку іншу угоду, можна анулювати, однак анулювання такої угоди може бути лише при взаємній згоді працівника і роботодавця.

6) Домовленість про анулювання угоди про звільнення бажано закріпити письмово.

Слід мати на увазі, що працівник, власник або вповноважений ним орган для прийняття рішення про припинення трудового договору з такої підстави, як угода сторін, у кожному конкретному випадку повинні з'ясовувати, які правові наслідки вони матимуть, чи не понесуть вони при цьому матеріальних збитків.

Крім того слід зазначити, що безпідставне звільнення за угодою сторін працівників, яких потрібно було б звільняти з ініціативи власника або вповноваженого ним органу, наприклад за прогули; систематичне невиконання трудових обов'язків; появу на роботі в нетверезому стані; одноразове грубе порушення трудових обов'язків; винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії да-

ють підстави для втрати довіри до нього; вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку тощо, фактично дозволяє працівникові уникнути дисциплінарної відповідальності за порушення трудової дисципліни, несумлінне виконання трудових обов'язків та інших негативних наслідків, передбачених законодавством при застосуванні звільнення як заходу дисциплінарного стягнення.

Зазначене створює для працівника в таких випадках певні пільгові умови, а також дає можливість приховати його справжнє ставлення до роботи, оскільки в трудовій книжці, яка є основним до-

кументом про трудову діяльність, записи про звільнення повинні точно відповідати тексту наказу (розпорядження). Тож безпідставне звільнення за угодою сторін тягне за собою і відповідний запис до трудової книжки, який фактично містить відомості про неправдиві причини звільнення працівника з роботи.

Отже, у випадках використання неправдивих причин звільнення працівника вводяться в оману, перш за все, самі роботодавці, оскільки вони при укладенні трудових договорів черпають відомості про трудову діяльність працівника та його професійну відповідність роботі із записів трудової книжки.

Додаток 1		
Начальнику Головного управління юстиції Петренко М. А. головного спеціаліста з охорони праці Маслова Івана Івановича		
Заява		
Прошу звільнити мене з роботи згідно з п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП за угодою сторін 10.06.2014.		
06.06.2014	(підпис)	І. І. Маслов

Додаток 2	
До наказу	До трудової книжки
ЗВІЛЬНИТИ:  Маслова Івана Івановича, головного спеціаліста з охорони праці, 10.06.2014 за угодою сторін, п. 1 ч.1 ст. 36 КЗпП України.  Підстава: заява Маслова І.І. від 06.06.2014.	Звільнений за угодою сторін, п. 1 ч.1 ст. 36 КЗпП України.