

Звільнення за угодою (домовленістю) сторін трудового договору

Правове регулювання припинення трудового договору засноване на поєднанні принципу свободи договору (його розірвання) і публічно-правових гарантіях трудових прав працівників – у певній мірі обмеженні свободи розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Підстави припинення трудового договору сформульовані у ст.36 Кодексу законів про працю України (*далі – КЗпП України*) і конкретизуються у інших статтях.

Механізм правового регулювання припинення трудового договору пов'язаний із волевиявленням його сторін – працівника і роботодавця. У ст. 36 КЗпП України визначені й інші підстави припинення трудового договору. При цьому у законодавстві застосовується термін «розірвання трудового договору» – припинення договору з ініціативи однієї зі сторін чи за угодою обох сторін. Термін «звільнення», як правило, застосовується як синонім припинення трудового договору.

Однією з підстав припинення трудового договору є волевиявлення його сторін щодо звільнення за угодою (домовленістю) сторін (п.1 ст.36 КЗпП України). Припинення трудового договору за угодою сторін іноді використовується роботодавцем з метою незастосування імперативних норм, які регулюють порядок звільнення працівників з ініціативи роботодавця. Звільнення за угодою сторін дозволяє роботодавцю і працівнику уникнути трудових спорів, пов'язаних із розірванням трудового договору за іншими підставами з ініціативи роботодавця. Ці обставини вимагають визначеної у законі процедури досягнення домовленості сторін щодо звільнення за цією підставою, та й взагалі щодо взаємного волевиявлення сторін договору щодо підстав його припинення.

Трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою. Виходячи з цього, ініціативу щодо звільнення за угодою сторін може виявити як працівник, так і роботодавець. У п.8 постанови пленуму Верховного Суду України №9 від 06.11.1992 «Про практику розгляду судами трудових спорів» містяться роз'яснення, що сама по собі згода роботодавця задовольнити прохання працівника про звільнення до закінчення строку попередження про звільнення з роботи не означає, що трудовий договір припинено за п.1 ст.36 КЗпП, якщо не було домовленості сторін про цю підставу припинення трудового договору.

У п.1 ст.36 КЗпП України не визначено форму домовленості (угоди сторін) про звільнення за цією підставою припинення трудового договору. Однак вільне волевиявлення сторін на укладення і припинення трудового договору варто розглядати у зв'язку з формою його вираження, встановленою у законі. Трудовий договір укладається, як правило, у письмовій формі (ст.24 КЗпП України), і угоду про припинення трудового договору за п.1 ст.36 КЗпП України теж варто укладати у письмовій формі.

Крім того, у п.1 ст.36 КЗпП України не вказані причини, які обмежують можливість припинення трудового договору за угодою сторін. Тому при досягненні домовленості між працівником і роботодавцем трудовий договір припиняється у строк, визначений сторонами – наприклад, в останній день щорічної відпустки. У п.8 зазначеної вище постанови пленуму Верховного Суду України є й роз'яснення, що за домовленості між працівником і роботодавцем про припинення трудового договору за п.1 ст.36 КЗпП (за згодою сторін) договір припиняється у строк, визначений сторонами. Анулювання такої домовленості може мати місце лише при взаємній згоді сторін трудового договору.

Зміст домовленості про звільнення за угодою сторін у п.1 ст.36 КЗпП також не визначено. За цією підставою може припинитись строковий трудовий договір до закінчення його строку чи трудовий договір, укладений на невизначений строк. Якщо після поновлення на роботі працівник не приступив до виконання своїх обов'язків, роботодавець теж може запропонувати йому звільнитися за угодою сторін (з виплатою гарантійних і компенсаційних виплат).

Відповідно до ч.1 ст.21 КЗпП України, трудовий договір укладається між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом. У зв'язку з цим і угода про припинення трудового договору згідно до п.1 ст.36 КЗпП України укладається між сторонами трудового договору, якими є працівник і власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, а рішення про розірвання трудового договору приймається власником або органом управління підприємства, установи, організації, який наділений такими повноваженнями.

Таким чином, за угодою сторін розірвання трудового договору, укладеного як на невизначений, так і на визначений строк, допускається при досягненні домовленості між працівником і роботодавцем у будь-який час і у строк, визначений сторонами. При цьому бажання однієї сторони трудового договору недостатньо для звільнення працівника за цією підставою, і анулювання такої домовленості щодо строку і підстави звільнення можливе лише за волевиявленням працівника і роботодавця.

Звільнення за угодою сторін визнається універсальним способом припинення договору, що має нейтральний характер і є альтернативою звільнення з ініціативи роботодавця чи працівника. Дійсні причини припинення трудового договору спонукають сторони досягти домовленості щодо припинення трудового договору саме за угодою сторін.

Головний державний інспектор

Засць І.С.