

# **Звільнення за угодою сторін та за власним бажанням: відмінності**

Серед підстав для припинення трудового договору чинний Кодекс законів про працю України (КЗпПУ) у ст. 36 окремо виділяє угоду сторін та розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст. 38). Однак, якщо порядок звільнення за власним бажанням працівника врегульовано наступними статтями КЗпПУ, то правила застосування угоди сторін як підстави припинення трудових відносин Кодекс в подальшому обходить мовчанкою.

Така лаконічність законодавця часто призводить до недостатнього розуміння природи цієї підстави припинення трудових відносин, а також до помилкового ототожнювання звільнення за угодою сторін та з ініціативи працівника або ж до плутання окремих рис таких двох підстав для звільнення.

Основоположною відмінністю між звільненням за угодою (або ж згодою) сторін та звільненням з ініціативи працівника є вираження бажання обох сторін одночасно у випадку угоди сторін та, відповідно, наявність бажання лише працівника у випадку припинення трудових відносин за його ініціативою. Тобто звільнення за угодою сторін передбачає, що роботодавцем та найманим працівником досягнуто спільної згоди щодо припинення трудового договору у визначений строк. В свою чергу, звільнення з ініціативи працівника не передбачає обов'язкової наявності згоди роботодавця на таке звільнення, оскільки в даному випадку працівник реалізовує своє право, передбачене трудовим законодавством, а роботодавець вимушений погодитись зі звільненням працівника незалежно від свого бажання. З цієї відмінності таких двох підстав припинення трудових відносин власне і випливають усі особливості, притаманні кожній з них при подальшому практичному застосуванні.

Звертаючись до характерних рис застосування двох обговорюваних підстав для звільнення, варто почати з певних відмінностей, які так чи інакше впливають з норм чинного КЗпПУ, в залежності від строку дії трудового договору з працівником.

## **Припинення трудових договорів, укладених на невизначений строк**

При звільненні за ініціативою працівника загальною умовою розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, є письмове попередження працівником про це роботодавця за два тижні до запланованої дати звільнення. У такому випадку протягом встановленого для попередження двотижневого строку трудові відносини між сторонами продовжують тривати у звичайному режимі, і кожна зі сторін таких правовідносин зобов'язана виконувати свої обов'язки за трудовим договором

до моменту звільнення працівника. Дотримання вказаного двотижневого строку не є необхідним лише у наступних випадках:

- у разі наявності поважних причин, передбачених ч. 1 ст. 38 КЗпПУ (переїзд на нове місце проживання, переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість тощо);
- у разі наявності інших причин, визнаних поважними роботодавцем та працівником. У випадку наявності таких причин, працівник повідомляє роботодавця про них, а також про бажаний строк припинення трудового договору у своїй заяві про звільнення. При цьому слід зазначити, що, як наголошено у Постанові Пленуму ВСУ «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992, сама по собі згода роботодавця задовольнити прохання працівника про звільнення до закінчення строку попередження не означає, що трудовий договір припинено за угодою сторін, якщо не було домовленості сторін про цю підставу припинення трудового договору, і в такому випадку звільнення вважається проведеним з ініціативи працівника; та
- порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору.

У разі звільнення за угодою сторін, законодавство не містить вищевказаних обмежень щодо строку повідомлення та наявності поважних причин для припинення трудових відносин у більш короткий строк. Таким чином, за п. 1 ст. 36 КЗпПУ 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.

### **Припинення строкових трудових договорів**

Певними відмінностями законодавець наділяє порядок звільнення за угодою сторін та за власним бажанням при припиненні строкових трудових договорів. Так, за загальним правилом відповідно до ст. 39 КЗпПУ, дострокове розірвання з ініціативи працівника трудового договору, укладеного на визначений строк, не допускається. Строковий трудовий договір може бути розірвано до закінчення його строку за ініціативою працівника лише у наступних випадках:

- хвороби або інвалідності працівника, які перешкоджають виконанню роботи за договором;
- наявності інших поважних причин, передбачених ч. 1 ст. 38 КЗпПУ (переїзд на нове місце проживання, переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість тощо); та

- порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору.

Тобто за наявності лише спільної згоди працівника та роботодавця дострокове розірвання строкового трудового договору за ст. 38 КЗпПУ не допускається. В той же час законодавець не обмежує можливості сторін достроково припинити такий трудовий договір за угодою сторін, іншими словами, оформити припинення трудових відносин за п. 1 ст. 36 КЗпПУ.

Наприклад, працівник підприємства, з яким укладено трудовий контракт (який є строковим трудовим договором), не може бути звільненим до закінчення строку контракту за ст. 38 КЗпПУ. За наявності перелічених вище поважних причин такого працівника може бути звільнено за власним бажанням відповідно до ст. 39 КЗпПУ. Водночас у разі відсутності поважних причин достроково контракт може бути припинено на підставі угоди сторін за п. 1 ст. 36 КЗпПУ.

### **Відкликання заяви про звільнення**

Іншим питанням, з вирішенням якого досить часто стикаються сторони трудових відносин, є питання щодо можливості відкликання заяви працівника про звільнення за власним бажанням та за угодою сторін.

КЗпПУ з даного приводу висловлюється традиційно лаконічно. Відповідно до ст. 38 КЗпПУ, 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 випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. Тобто роботодавець, який все ж таки зацікавлений у звільненні працівника по закінченні двотижневого строку для попередження, повинен видати наказ про звільнення та ознайомити з ним такого працівника в останній день цього двотижневого строку. У протилежному випадку працівник може залишитись на займаній посаді, і роботодавець буде не вправі вимагати його звільнення за власним бажанням. До речі, в проекті Трудового кодексу подібна норма наразі відсутня.

Що ж до звільнення на такій підставі, як угода сторін, то подібного правила чинним КЗпПУ не встановлено.

Сама можливість відкликання заяви про звільнення у випадку звільнення за власним бажанням чинним трудовим законодавством прямо не передбачена. Однак таку можливість справедливо закріплено у судовій практиці, виходячи з правової природи звільнення за власним бажанням, яке є реалізацією права працівника припинити трудові відносини незалежно від волі роботодавця.

Так, п. 12 Постанови Пленуму ВСУ «Про практику розгляду судами трудових спорів» вказує на те, що працівник вправі до закінчення строку

попередження відкликати свою заяву, і звільнення в цьому випадку не проводиться, якщо на його місце не запрошена особа в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації. Отже, якщо працівник, який ініціював своє звільнення за власним бажанням, в подальшому змінює позицію, за загальним правилом у нього є можливість продовжити працевлаштування у того ж роботодавця шляхом відкликання заяви про звільнення.

Іншою є ситуація у разі припинення трудових відносин за угодою сторін. ВСУ у п. 8 Постанови Пленуму ВСУ № 9 наголосив, що при досягненні домовленості про припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпПУ 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.

Спірним є питання щодо того, чи може працівник у разі звільнення за угодою сторін відкликати заяву про звільнення до моменту отримання згоди роботодавця на звільнення, іншими словами, до моменту досягнення згоди сторін щодо звільнення. Вбачається, що, оскільки чинне трудове законодавство не встановлює обмежень з цього приводу, теоретично до моменту отримання згоди роботодавця на звільнення заява про звільнення працівника може бути відкликана. Однак, оскільки форма вираження роботодавцем такої згоди законодавчо не встановлена, а відтак, така згода може бути виражена як в письмовій, так і в усній формі, зафіксувати момент досягнення згоди між сторонами щодо звільнення може бути непросто. Виходячи з цього, якщо стороною, яка ініціювала звільнення, є працівник, відкликання його заяви про звільнення за угодою сторін важко реалізувати у будь-якому випадку.

### **Основні відмінності документального оформлення звільнення**

У випадку звільнення з ініціативи працівника КЗпПУ вимагає від нього подання роботодавцеві письмового попередження про припинення трудового договору. Отже, подання працівником письмової заяви про звільнення є обов'язковим. Звільнення працівника, відповідно, оформлюється наказом роботодавця. За загальним правилом, заява та наказ про звільнення є достатніми документами для оформлення припинення трудових відносин з працівником. В залежності від форми та вимог трудового договору з працівником, додатково може знадобитися укладення угоди про припинення трудового договору.

Оформлення звільнення за угодою сторін дещо відрізняється від описаної вище процедури і має певні особливості, на які слід звернути увагу.

Часто складається практика, відповідно до якої звільнення за угодою сторін ініціюють винятково працівники шляхом подання відповідних заяв. Попри

таку практику, стороною, що ініціює звільнення, може бути як працівник, так і роботодавець. Тобто ініціювати звільнення може працівник шляхом подання роботодавцеві відповідної заяви, або ж роботодавець через направлення працівникові повідомлення про запропоноване звільнення за угодою сторін. Більше того, напряду законодавство не вимагає обов'язкового оформлення письмового документа, що ініціює звільнення (заяви працівника або повідомлення роботодавця), а тому ініціатива щодо звільнення може бути висловлена працівником або роботодавцем іншій стороні усно. Оформлення письмової заяви працівника або повідомлення роботодавця є бажаним, але не обов'язковим.

Оскільки законність припинення трудових відносин за угодою сторін фактично поставлено у залежність від наявності взаємної згоди працівника та роботодавця на таке звільнення, особливу увагу при звільненні за угодою сторін вочевидь слід приділяти формальному закріпленню такої згоди між сторонами. Найбільш простим вирішенням даного завдання є оформлення роботодавцем наказу про звільнення за угодою сторін, згоду та ознайомлення з яким працівника зафіксовано шляхом поставлення підпису останнього. Однак найбільш ефективним є фіксування спільної згоди сторін у окремій письмовій угоді про припинення трудового договору.

### **Угода сторін про припинення трудового договору**

Одним з аспектів, що викликають запитання у роботодавців та працівників, є питання щодо необхідності оформлення самої угоди про звільнення працівника у письмовій формі. Враховуючи лаконічність норм КЗпПУ, можна говорити про відсутність обов'язкової вимоги щодо укладання такої угоди саме у такій формі.

КЗпПУ допускає укладення трудового договору без дотримання письмової форми, виходячи з чого, угоду про припинення трудових відносин також може бути укладено усно. Однак додатково форма такої угоди буде залежати від форми самого трудового договору, тобто, якщо трудовий договір укладено у письмовій формі, за загальним правилом, угода також повинна бути письмовою. В той же час, якщо сам трудовий договір було укладено без дотримання письмової форми, це не може

бути перешкодою для укладення сторонами угоди про припинення трудового договору в письмовій формі.

Незалежно від обставин, укладення письмової угоди про припинення трудового договору є рекомендованим для сторін. По-перше, така угода слугує доказом наявності спільної згоди сторін на припинення трудових відносин. По-друге, в угоді можна зафіксувати домовленості сторін щодо ряду важливих питань, зокрема: строку звільнення, порядку передачі документів та повернення майна роботодавця, виплати належних працівнику компенсацій тощо.

При укладенні угоди про припинення трудових відносин за угодою сторін варто пам'ятати про загальне правило, закріплене у ст. 9 КЗпПУ, відповідно до якого умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. Тому, наприклад, включення в угоду положень про позбавлення працівника належних йому компенсацій (за невикористану відпустку тощо) або ж інших положень, які погіршують положення працівника, призведе до їх недійсності.

У практичній діяльності підприємств найбільш поширеною підставою для припинення трудових відносин традиційно залишається звільнення за ініціативою працівника. В свою чергу, звільнення за угодою сторін часто викликає недовіру у сторін трудового договору і користується значно меншою популярністю. Однак в залежності від ситуації кожна з двох підстав може бути взаємовигідною для сторін трудових відносин. Так, угода сторін є зручним способом закріплення домовленості про строк звільнення працівника, який задовольнятиме інтереси кожної зі сторін. При цьому роботодавець буде захищеним від невизначеності щодо звільнення посади на підприємстві, оскільки відмова працівника від запланованого звільнення стає можливою лише за згоди обох сторін. Звільнення за угодою сторін за чинним КЗпПУ також зручно застосовувати, наприклад, у разі дострокового припинення строкового трудового договору або для звільнення осіб пільгових категорій (жінок з дітьми тощо), яких важко звільнити за ініціативою роботодавця. Крім цього, стратегічно правильною є практика багатьох роботодавців щодо оформлення звільнення за угодою сторін у випадку порушення працівником трудової дисципліни або при виявленій невідповідності працівника займаній посаді: з одного боку, запис у трудовій книжці про звільнення за угодою сторін за таких обставин є більш вигідним для працівника, з іншого ж боку, така підстава для припинення трудового договору залишає працівникові менше шансів на оскарження його звільнення.

У будь-якому випадку, вибір підстави для припинення трудових відносин повинен залежати від фактичних обставин, за яких таке припинення здійснюється.

**Головний державний інспектор**

**І.Засць**