



## ПРО ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА УГОДОЮ СТОРІН

Підстави звільнення за угодою сторін передбачена [п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП](#). у КЗпП поняття «звільнення за угодою сторін» не розкрито. Однак Мінсоцполітики України. у листі від 04.04.2014 р. № 60/06/186-14 зазначило: «Звільнення за угодою сторін означає, що роботодавцем та найманим працівником досягнуто спільної згоди щодо припинення трудового договору у визначений строк».

<b>МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ</b>	
<b>ЛИСТ</b>	
<b>від 04.04.2014 р. N 60/06/186-14</b>	
Юридичне управління Міністерства соціальної політики розглянуло лист від 12.03.2014 р. N 4/0002423 та в межах компетенції повідомляє наступне.	
Відповідно до пункту 1 статті 36 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) однією з підстав припинення трудового договору є угода сторін.	
Законодавством не встановлено відповідного порядку чи строків припинення трудового договору за угодою сторін, у зв'язку з чим вони визначаються працівником і власником або уповноваженим ним органом у кожному конкретному випадку.	
<b>Звільнення за угодою сторін означає, що роботодавцем та найманим працівником досягнуто спільної згоди щодо припинення трудового договору у визначений строк.</b>	
Законодавством не передбачено обов'язкового оформлення письмового документа, що ініціює звільнення (заяви працівника або повідомлення роботодавця), тому ініціатива щодо звільнення може бути висловлена працівником або роботодавцем іншої сторони усно.	
У наказі (розпорядженні) про звільнення за угодою сторін зазначаються підстава звільнення за угодою сторін з посиланням на пункт 1 статті 36 КЗпП, дата звільнення, про яку домовлялися сторони.	
Працівник фіксує свою згоду шляхом поставлення свого підпису під час ознайомлення з наказом.	
Одночасно повідомляємо, що листи міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони носять інформаційний, рекомендаційний та необов'язковий характер.	
<b>Начальник Юридичного управління</b>	<b>О. Туліна</b>

Таким чином, відмінна риса цієї підстави припинення трудового договору від інших, передбачених КЗпП, впливає з самого її формулювання: **спільна згода** роботодавця і працівника на припинення трудового договору.

Зазначимо, що угода сторін може бути підставою для припинення як безстрокових, так і строкових трудових договорів.



**Необхідно визначитися з датою звільнення.**

Особливий наголос припинення трудових відносин за угодою сторін полягає в даті звільнення. Дату припинення трудового договору на підставі [п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП](#) сторони (працівник і роботодавець) визначають за **взаємною домовленістю**.

Обмежень із цього приводу немає. Якщо є згода і це влаштовує обидві сторони то звільнення може відбуватися навіть «день у день».



***Увага! За угодою сторін трудові відносини можуть бути припинені у будь-який обумовлений сторонами строк, у тому числі під час відпустки або в період тимчасової непрацездатності працівника, а також під час строку випробування.***

По-перше, в період тимчасової непрацездатності працівника або його перебування у відпустці працівника не можна звільнити за ініціативою роботодавця ([ч. 3 ст. 40 КЗпП](#)). А підстава для звільнення за [п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП](#) («угода сторін») не належить до розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця.

По-друге, сторони вже домовилися про дату звільнення. Таким чином, якщо працівник захворів, але не відкликав свою заяву про звільнення і сторони не домовилися про іншу дату, то звільнення буде законним і в період перебування працівника на лікарняному або у відпустці.



Необхідно пам'ятати, що за бажанням працівника у разі його звільнення йому має бути надана невикористана відпустка з подальшим звільненням. *Датою звільнення в цій ситуації буде останній день відпустки ([ч. 1 ст. 3 Закону про відпустки](#)).*

### **Щодо звільнення під час строку випробування.**



В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю. Якщо під час строку випробування одна із сторін звернулася до іншої з пропозицією припинити трудовий договір на підставі [п. 1 ст. 36 КЗпП](#) у певний строк, а інша сторона надала відповідну згоду, то трудовий договір припиняється незалежно від наявності або відсутності строку випробування.

### **Оформлення звільнення за угодою сторін**



Процедура звільнення, повинна відповідати вимогам трудового законодавства.

#### ***Етапи дій наступні:***

1. Ініціатива, що йде від однієї із сторін (зазвичай усні домовленості, тобто одна сторона пропонує, а друга погоджується на цю умову).

*Ініціатором звільнення може бути як працівник, так і роботодавець*

2. Письмове оформлення рішення сторін про припинення трудового договору за угодою сторін. Якщо ініціатором припинення трудового договору за угодою сторін є працівник, то необхідно, щоб він написав *заяву з проханням звільнити його за угодою сторін*. У цій же заяві *працівник повинен вказати бажану дату звільнення*. У свою чергу, керівник може завізувати заяву працівника своєю згодою. У такому разі у роботодавця буде законна підстава для видачі відповідного наказу.

*Якщо ініціатором звільнення є роботодавець, то він направляє працівникові **повідомлення** з пропозицією звільнити його за угодою сторін. У такому повідомленні треба передбачити **відмітку про згоду або незгоду** працівника з такою пропозицією.*



Як варіант — оформлення окремої угоди з прописаними в ній умовами і терміном звільнення.



Чинне законодавство не вимагає письмово оформляти ці документи (заява працівника, повідомлення роботодавця, угода сторін про припинення трудового договору). Проте бажано щоб роботодавець направив повідомлення письмово, або вимагав від працівника відповідну заяву, або скласти угоду про припинення трудового договору. Документи, що складені у письмовій формі, фіксують **волевиявлення на звільнення саме на підставі п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП.**

<b>МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ</b>	
<b>ЛИСТ</b>	
<b>від 04.04.2014 р. N 60/06/186-14</b>	
Юридичне управління Міністерства соціальної політики розглянуло лист від 12.03.2014 р. N 4/0002423 та в межах компетенції повідомляє наступне.	
Відповідно до пункту 1 статті 36 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) однією з підстав припинення трудового договору є угода сторін.	
Законодавством не встановлено відповідного порядку чи строків припинення трудового договору за угодою сторін, у зв'язку з чим вони визначаються працівником і власником або уповноваженим ним органом у кожному конкретному випадку.	
Звільнення за угодою сторін означає, що роботодавцем та найманим працівником досягнуто спільної згоди щодо припинення трудового договору у визначений строк.	
Законодавством не передбачено обов'язкового оформлення письмового документа, що ініціює звільнення (заяви працівника або повідомлення роботодавця), тому ініціатива щодо звільнення може бути висловлена працівником або роботодавцем іншій стороні усно.	
У наказі (розпорядженні) про звільнення за угодою сторін зазначаються підстава звільнення за угодою сторін з посиланням на пункт 1 статті 36 КЗпП, дата звільнення, про яку домовлялися сторони.	
Працівник фіксує свою згоду шляхом поставлення свого підпису під час ознайомлення з наказом.	
<b>Одночасно повідомляємо, що листи міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони носять інформаційний, рекомендаційний та необов'язковий характер.</b>	
<b>Начальник Юридичного управління</b>	<b>О. Туліна</b>

Рішення про звільнення за угодою сторін фіксуйте письмово: в заяві працівника, повідомленні роботодавця або угоді сторін.

За своєю природою і функціями наказ є розпорядчим документом, який видається керівником установи і обов'язковий для виконання підлеглими.

3. Оформлення наказу про звільнення. Після проведення усіх погоджувальних процедур про звільнення за угодою сторін роботодавець видає наказ (розпорядження) про припинення трудового договору. Такий наказ може бути виданий за типовою формою № П-4, затвердженою наказом Держкомстату від 05.12.2008 р. № 489, або в довільній формі, але з обов'язковим використанням реквізитів зазначеної типової форми.

У наказі обов'язково вказують підставу для припинення трудового договору відповідно до формулювання законодавства про працю: **за угодою сторін із посиланням на п. 1 ст. 36 КЗпП.**

**Працівник має бути ознайомлений із текстом наказу під підпис.**

**На вимогу працівника роботодавець зобов'язаний видати йому копію наказу (ст. 47 КЗпП).**

Якщо працівник не відкликав свою заяву на звільнення за угодою сторін, але з якихось причин відмовляється ставити підпис під наказом про звільнення, то роботодавець складає **акт про відмову від підпису під наказом за участю свідків.**

У цьому випадку звільнення не може бути визнане незаконним, оскільки на момент видання наказу було письмово підтверджене волевиявлення сторін на звільнення за угодою сторін.

4. Видача трудової книжки і остаточний розрахунок. На підставі наказу про звільнення в трудову книжку працівника вноситься запис: «Звільнений за угодою сторін, п. 1 ст. 36 КЗпП України».

Роботодавець зобов'язаний видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку в день звільнення (ст. 47 КЗпП).

У день звільнення з працівником проводиться остаточний розрахунок (ст. 116 КЗпП, ч. 1 ст. 24 Закону про відпустки): виплачується заробітна плата, що належить працівникові, грошова компенсація за усі невикористані дні щорічної відпустки, а також соціальної додаткової відпустки на дітей, якщо працівник мав на неї право.

## Оскарження звільнення за угодою сторін



У справах про звільнення працівник може звернутися до суду в **місячний термін** з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки (ст. 233 КЗпП).

### Стаття 233. Строки звернення до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за вирішенням трудових спорів

Працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення — в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.

Для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Встановлений частиною третьою цієї статті строк застосовується і при зверненні до суду вищестоящего органу.

(положенню частини першої статті 233 у взаємозв'язку з положеннями статей 116, 117, 237<sup>1</sup> цього Кодексу дано офіційне тлумачення Рішенням Конституційного Суду України від 22.02.2012 р. № 4-рп/2012)

(положенню частини другої статті 233 у системному зв'язку з положеннями статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР дано офіційне тлумачення Рішенням Конституційного Суду України від 15.10.2013 р. № 8-рп/2013)



Якщо термін звернення до суду пропущений і не відновлений судом, то роботодавець має право звернутися до суду із заявою про відмову в позові у зв'язку з пропуском терміну звернення до суду (спливу позовної давності) (ч. 4 ст. 267 ЦКУ).

### Стаття 267. Наслідки спливу позовної давності

Автор : Верховна Рада України

1. Особа, яка виконала зобов'язання після спливу позовної давності, не має права вимагати повернення виконаного, навіть якщо вона у момент виконання не знала про сплив позовної давності.

2. Заява про захист цивільного права або інтересу має бути прийнята судом до розгляду незалежно від спливу позовної давності.

3. Позовна давність застосовується судом лише за заявою сторони у спорі, зробленою до винесення ним рішення.

4. Сплив позовної давності, про застосування якої заявлено стороною у спорі, є підставою для відмови у позові.

5. Якщо суд визнає поважними причини пропуску позовної давності, порушене право підлягає захисту.



Якщо припинення трудового договору за угодою сторін відбувалося з дотриманням встановленої процедури звільнення, належним документальним оформленням, то відновитися на роботі через суд працівникові практично неможливо.

