****

**ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ І РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Підстави припинення і розірвання трудового договору передбаченні в [Кодексі законів про працю України](https://protocol.ua/ua/kodeks_zakoniv_pro_pratsyu_ukraini/). Так, [стаття 36 Кодексу законів про працю України](https://protocol.ua/ua/kodeks_zakoniv_pro_pratsyu_ukraini_stattya_36/)передбачає, що трудовий договір між працівником та працедавцем припиняється з наступних підстав:

* угода сторін;
* закінчення строку трудового договору;
* призов або вступ працівника або власника - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу;
* розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу;
* переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;
* відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;
* набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;
* укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України "Про запобігання корупції", встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов’язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;
* з підстав, передбачених Законом України "Про очищення влади";
* підстави, передбачені контрактом;
* підстави, передбачені іншими законами.

Нагадаємо, що Кодекс законів про працю України містить не повний перелік підстав для звільнення. Деякі визначається спеціальними законами.

**Підстави припинення трудового договору, передбаченні іншими**законами визначає [пункт 9 статті 36 Кодекс законів про працю України](https://protocol.ua/ua/kodeks_zakoniv_pro_pratsyu_ukraini_stattya_36/). До таких, зокрема, можна віднести Закон України "Про Національну поліцію", "Про прокуратуру".

**Розглянемо найпоширеніші підстави для звільнення більш детально**

Звільнення **за згодою сторін**може ініціюватися як працівником і так і роботодавцем. День припинення трудових відносин за взаємною домовленістю визначається сторонами.

Під час звільнення за угодою сторін працівник не повинен попереджати про це роботодавця за 2 тижні, як це передбачено за звільненні за власним бажанням. Однак, згода власника або уповноваженого ним органу на звільнення до закінчення строку попередження не завжди означає, що трудовий договір припинений за згодою сторін, якщо не було чіткої домовленості сторін спеціально про цю підставу. Тоді звільнення вважається вчиненим "за ініціативи працівника".

Ще однією **підставою припинення трудового договору може бути закінчення його строку**. Такий договір укладається з працівником, якщо трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений термін. Найбільш популярною причиною укладання строкового договору є відсутність постійного співробітника через поважні причини (наприклад, відпустка з догляду за дитиною).

Строковий трудовий договір може укладатися як на визначений термін, встановлений за погодженням сторін, так і на період виконання певної роботи.

Коли термін дії строкового трудового договору закінчується, працівника звільняють з роботи на підставі [пункту 2 статті 36 Кодексу законів про працю України](https://protocol.ua/ua/kodeks_zakoniv_pro_pratsyu_ukraini_stattya_36/). Але якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений термін.

Важливо пам'ятати, що переведення працівників, які працюють за безстроковим трудовим договором, на строковий трудовий договір не допускається.

Відповідно до [пункту 3 статті 36 Кодексу законів про працю України](https://protocol.ua/ua/kodeks_zakoniv_pro_pratsyu_ukraini_stattya_36/)**призов є підставою для припинення трудових відносин із працівником**, тобто звільнення у зв’язку з призовом на військову службу. Законом України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення порядку проходження військової служби та питань соціального захисту громадян України, які проходять військову службу під час особливого періоду" від 15.01.2015 № 116-VIII було внесено зміни, згідно з якими за працівниками, що призиваються на строкову військову службу мають зберігатися місце роботи та середній заробіток.

Такі гарантії закріплені в [частині третій статті 119 Кодексу законів про працю України](https://protocol.ua/ua/kodeks_zakoniv_pro_pratsyu_ukraini_stattya_119/)та передбачають однакові гарантії як для працівників, призваних на військову службу під час мобілізації, на особливий період, так і для тих, хто призивається на строкову військову службу і діють вони до фактичної дати звільнення з військової служби.

Дані категорії працівників підлягають увільненню від роботи зі збереженням місця роботи, посади і середнього заробітку. Увільнення від роботи працівника оформлюють наказом роботодавця.

**Розірвання трудового договору з ініціативи працівника** відбувається у спосіб, який залежить від того, чи укладений трудовий договір на невизначений чи на певний строк.

Так, договір, укладений на невизначений строк, може бути розірваний шляхом письмового попередження роботодавця (заява про звільнення за власним бажанням) про це за два тижні до бажаної дати звільнення. Тобто, Ви повинні ще працювати мінімум два тижні, що працедавець міг знайти заміну.

Правда, двотижневий строк може бути проігнорованим, у випадку, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (наприклад, прийняття на роботу за конкурсом, переїзд на нове місце проживання, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник. Важливо зазначити причину, через яку власник буде зобов’язаний звільнити раніше ніж за два тижні, у своїй заяві. В іншому випадку, розірвання трудового договору до настання двотижневого строку є незаконним.

Якщо ж після закінчення двотижневого строку Ви не залишили роботи і не вимагаєте розірвання трудового договору, роботодавець не може звільнити Вас за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на Ваше місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Дещо ширші підстави розірвання договору у працівників, які уклали строковий трудовий договір, адже він підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених для розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника.

Законодавством визначено ряд підстав розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності **з ініціативи власника або уповноваженого ним органу**, які передбаченні в [статті 40 Кодексу законів про працю України](https://protocol.ua/ua/kodeks_zakoniv_pro_pratsyu_ukraini_stattya_40/).

До них належать:

- зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

- виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров’я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов’язків вимагає доступу до державної таємниці;

- систематичне невиконання працівником без поважних причин обов’язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

- прогул (в тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

- нез’явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв’язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

- поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп’яніння;

- вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.

При цьому слід зазначити, що при звільненні працівників за ініціативою власника або уповноваженого ним органу з причин незалежних від них, а саме, за пунктами 1, 2 і 6, власник або уповноважений ним орган повинен запропонувати працівникові переведення на іншу роботу.

Також працівника не можуть звільнити з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення у разі нез’явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності), а також у період перебування працівника у відпустці, але, як виняток, це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Крім вищезазначених підстав, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також на підставі [статті 42 Кодексу законів про працю України](https://protocol.ua/ua/kodeks_zakoniv_pro_pratsyu_ukraini_stattya_42/), а саме:

- одноразового грубого порушення трудових обов’язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації всіх форм власності, його заступниками, а також службовими особами митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службовими особами державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами;

- винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати;

- винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір’я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;

- вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи.

Правило про недопустимість звільнення працівників в період тимчасової непрацездатності, а також у період перебування у відпустці стосується також всіх додаткових підстав розірвання трудового договору.

Згідно зі [статтею 43 Кодексу законів про працю України](https://protocol.ua/ua/kodeks_zakoniv_pro_pratsyu_ukraini_stattya_43/), розірвання трудового договору у випадках , що передбачені пунктами 1 і 2, може здійснюватись лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

Винятки з цього правила наведено у [статті 43-1 Кодексу законів про працю України](https://protocol.ua/ua/kodeks_zakoniv_pro_pratsyu_ukraini_stattya_43_1/), де зазначено, що звільнення працівника без згоди профспілкового органу допускається, якщо він не є членом професійної спілки, що діє на підприємстві, в установі, організації, або профспілкової організації там взагалі немає.

Також, **виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) може заявити вимогу про розірвання трудового договору з керівником підприємства**, установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, [Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності"](https://protocol.ua/ua/pro_profesiyni_spilki_ih_prava_ta_garantii_diyalnosti/).

Така вимога виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) може бути оскаржена в судовому порядку у двотижневий строк з дня отримання рішення. У такому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.

Щодо **припинення трудового договору в порядку переведення працівника** на інше підприємство, в установу чи організацію чи у зв’язку з переходом на виборну посаду, для цього необхідний лист (клопотання) власника того підприємства, установи, організації, куди працівник переводиться. Працівник повинен подати письмову заяву власникові підприємства (установи, організації), з якого він звільняється, оскільки закон вимагає згоди власника на припинення трудового договору в порядку переведення.

Оскільки закон детально не регламентує порядок переведення працівника за його згодою, тому слід зазначати новому працедавцю у листі (клопотанні) про переведення працівника строк, протягом якого він просить звільнити працівника в порядку переведення і протягом якого буде діяти обов’язок прийняти на роботу працівника в порядку переведення. Якщо ж цей строк не обмежується, то можливі зловживання зі сторони теперішнього працедавця.

В цей же час, власник, до якого звертаються, не несе будь-яких обов’язків перед працівником або власником, який звертається. Він може за своїм розсудом заяву і клопотання задовольнити чи відмовити в їх задоволенні.

**Припинення трудового договору у зв’язку з відмовою працівника на переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв’язку із зміною істотних умов праці.**

Хоча і припинення трудового договору у зв’язку з відмовою від переведення на роботу в іншу місцевість з підприємством в теперішній час практично не відбувається, зміна істотних умов праці доволі звичне явище і можливе лише у випадку попередження про це працівника не пізніше ніж за два місяці до впровадження таких змін. При цьому, в роботодавця повинно бути письмове підтвердження такого попередження.

Не поширеною підставою припинення трудового договору є**набрання чинності вироку суду, за яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження або відстрочення виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження роботи на підприємстві**. Іншим покаранням є, наприклад, позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю на строк, встановлений вироком суду.

Так, відповідно до пункту 10 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій днем звільнення вважається останній день роботи. Тому, якщо працівник до винесення вироку перебував під вартою, звільнення настає не з моменту винесення вироку, а з останнього дня роботи (п. 11 Постанови Пленуму Верховного Суду України "Про практику розгляду судами трудових суперечок" № 9 від 06.11.1992 р.).

Раніше часто траплялося, що працівника звільняли на підставі телефонограми про винесення обвинувального вироку, і це більшість фахівців вважали порушенням презумпції невинності, тому 17 травня 2012 року в Кодекс законів про працю України були внесені зміни, згідно з яким особу звільняють з посади у триденний термін від дня одержання органом державної влади, органом місцевого самоврядування, підприємством, установою, організацією копії відповідного судового рішення, що набрало чинності. Тоді ж [стаття 36 Кодексу законів про працю України](https://protocol.ua/ua/kodeks_zakoniv_pro_pratsyu_ukraini_stattya_36/)була доповнена новим пунктом 7-1, згідно з яким звільняють співробітника, який був засуджений за вчинення корупційного правопорушення.

Слід зауважити, що підставою для припинення трудового договору є саме набрання вироком суду законної сили.

Припинення трудового договору у зв’язку з **укладенням трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України "Про запобігання корупції", встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов’язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення** є відносно новою підставою.

Дана норма відсилає нас до статті 26 Закону України "Про запобігання корупції", відповідно до якої, особам, уповноваженим на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (див. частину першу статті 3 Закону України "Про запобігання корупції"), які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов’язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, забороняється:

1) протягом року з дня припинення відповідної діяльності укладати трудові договори (контракти) або вчиняти правочини у сфері підприємницької діяльності з юридичними особами приватного права або фізичними особами - підприємцями, якщо особи, зазначені в абзаці першому цієї частини, протягом року до дня припинення виконання функцій держави або місцевого самоврядування здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих юридичних осіб або фізичних осіб - підприємців;

2) розголошувати або використовувати в інший спосіб у своїх інтересах інформацію, яка стала їм відома у зв’язку з виконанням службових повноважень, крім випадків, встановлених законом;

3) протягом року з дня припинення відповідної діяльності представляти інтереси будь-якої особи у справах (у тому числі в тих, що розглядаються в судах), в яких іншою стороною є орган, підприємство, установа, організація, в якому (яких) вони працювали на момент припинення зазначеної діяльності.

Як зазначається в частині другій статті 26 цього Закону, порушення встановленого пунктом 1 частини першої цієї статті обмеження щодо укладення трудового договору (контракту) є підставою для припинення відповідного договору.

Правочини у сфері підприємницької діяльності, вчинені з порушенням вимог пункту 1 частини першої цієї статті, можуть бути визнані недійсними.

У разі виявлення порушень, передбачених частиною першою цієї статті, Національне агентство звертається до суду для припинення трудового договору (контракту), визнання правочину недійсним.

Тобто, у випадку, коли Ви вирішили звільнитися і вже знайшли собі нове місце праці, поцікавтесь чи не підпадаєте під дію цієї норм, адже запис у трудовий книжці про звільнення на підставі [пункту 7-1 частини 1 статті 36 Кодексу законів про працю України](https://protocol.ua/ua/kodeks_zakoniv_pro_pratsyu_ukraini_stattya_36/)однозначно не буде окрасою Вашої трудової книги.

Протягом десяти років з дня набрання чинності [Законом України "Про очищення влади"](https://protocol.ua/ua/pro_ochishchennya_vladi/) (тобто з до 16.09.2024 року) посади, щодо яких здійснюється очищення влади (люстрація), не можуть обіймати особи, зазначені у частинах першій, другій,четвертій та восьмій статті 3 цього Закону, а також особи, які не подали у строк, визначений цим Законом, заяви, передбачені частиною першою статті 4 цього Закону.

 Особи, зазначені у частинах третій, п’ятій - сьомій [статті 3 цього Закону](https://protocol.ua/ua/pro_ochishchennya_vladi_stattya_3/), не можуть обіймати посади, щодо яких здійснюється очищення влади (люстрація), протягом п’яти років з дня набрання чинності відповідним рішенням суду.

**Припинення трудового договору з підстав, передбачених**[**Законом України "Про очищення влади"**](https://protocol.ua/ua/pro_ochishchennya_vladi/) також ввели в Кодекс законів про працю України недавно.

Як зазначається в названому законі, очищення влади (люстрація) - це встановлена цим [Законом](http://protocol.ua/ua/pro_ochishchennya_vladi/) або рішенням суду заборона окремим фізичним особам обіймати певні посади (перебувати на службі, крім виборних посад) в органах державної влади та органах місцевого самоврядування.

Протягом десяти років з дня набрання чинності [Законом "Про очищення влади"](http://protocol.ua/ua/pro_ochishchennya_vladi/) (тобто до 16.09.2024 року) посади, щодо яких здійснюється очищення влади (люстрація), не можуть обіймати особи, зазначені у частинах першій, другій,четвертій та восьмій [статті 3 цього Закону](https://protocol.ua/ua/pro_ochishchennya_vladi_stattya_3/), а також особи, які не подали не пізніше ніж на десятий день з дня початку проведення перевірки у відповідному органі, на підприємстві власноручно написаної заяви, у якій повідомили про те, що до них застосовуються вище згадані заборони, або повідомляють про те, що до них не застосовуються відповідні заборони, та про згоду на проходження перевірки, згоду на оприлюднення відомостей щодо них.

Особи, зазначені у [частинах третій, п’ятій - сьомій статті 3 цього Закону](https://protocol.ua/ua/pro_ochishchennya_vladi_stattya_3/), не можуть обіймати посади, щодо яких здійснюється очищення влади (люстрація), протягом п’яти років з дня набрання чинності відповідним рішенням суду.

Відомості про осіб, щодо яких встановлено заборону займати посади, визначені цим Законом, вносяться до Єдиного державного реєстру осіб, щодо яких застосовано положення Закону України "Про очищення влади", що формується та ведеться Міністерством юстиції України.

Згідно з [пунктом 8 статті 36 Кодексу законів про працю України](https://protocol.ua/ua/kodeks_zakoniv_pro_pratsyu_ukraini_stattya_36/)підставами для припинення трудового договору можуть бути додаткові, не передбачені законодавством **підстави, зазначені у контракті**.

Відповідно до [статті 21 Кодексу законів про працю України](https://protocol.ua/ua/kodeks_zakoniv_pro_pratsyu_ukraini_stattya_21/) контракт є особливою формою трудового договору. Строк дії контракту, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання (у тому числі дострокового) договору можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

Прийняття на роботу працівників шляхом укладання з ними контракту може здійснюватись у випадках, прямо передбачених законами. Якщо укладання контрактної форми трудового договору з працівником не передбачено законами України, то умови застосування контракту є недійсними. Окрім цього, недійсними вважаються умови контракту, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, угодами і колективним договором.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |

**Порушують ваші права? Ви потребуєте допомоги в судах,  і не маєте грошей на адвоката  - звертайтеся в Богодухівський місцевий центр з надання безоплатної вторинної правової допомоги, який працює з понеділка по п'ятницю з 08-00 до 17-00,  за адресою: м. Богодухів, вул. Покровська, 5. тел. (05758) 3-01-82, 3-03-25.**

**Єдиний телефонний номер системи безоплатної правової допомоги 0-800-213-103 (безкоштовно зі стаціонарних та мобільних телефонів).**