

## **Підстави припинення трудового договору**

Трудовий договір може діяти навіть якщо відбулася зміна установи, організації або підпорядкованості підприємства, також при зміні власника підприємства або реорганізації (поділ, приєднання, перетворення, злиття підприємств). Трудовий договір можна припинити з ініціативи власника або уповноваженого ним органу і лише при скороченні штату працівників (пункт 1 частини першої, статті 40).

Всі зміни які стосуються припинення трудового договору записуються до трудової книжки працівника. Всі записи повинні відповідати точному формулюванню чинного законодавства і з посиланням на відповідний пункт статті. Записи підтверджуються підписом роботодавця чи уповноваженої особи та печаткою підприємства або відділу кадрів.

Перелік підстав припинення трудового договору можна поділити на загальні і додаткові.

Загальні підстави припинення трудового договору перелічені в статті 36 КЗпП України.

### **1. Угода сторін.**

Щоб договір був припиненим, сторони повинні досягти домовленості та інші умови розірвання договору, наприклад додаткові виплати. Такі домовленості повинні бути закріплені у письмовому вигляді та підписані сторонами. Анулювання домовленостей може бути лише при взаємній згоді двох сторін.

За угодою сторін може бути розірваний договір укладений на невизначений строк дії, строковий, певний час виконання певної роботи, на час виконання обов'язків відсутнього працівника, на час виконання сезонних робіт, контракт.

З точки зору постановки на облік у службі зайнятості та виплати допомоги по безробіттю, для працівника більш вигідним є звільнення за угодою сторін, ніж звільнення за власним бажанням.

### **2. Закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23).**

Припинення трудового договору у зв'язку із закінченням строку його дії передбачено пунктом 2 статті 36 КЗпП України. Тому може бути припинений договір, укладений лише на визначений строк. Припинення договору по закінченню строку не потребує заяви чи якогось волевиявлення працівника. Якщо в останній день строку дії договору за угодою сторін працівник не був звільнений, трудові відносини вважаються продовженими на невизначений строк.

3. **Вступ працівника на військову службу.**

Призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу є підставою для припинення трудового договору відповідно до пункту 3 статті 36 КЗпП України.

Для звільнення працівник має подати роботодавцю повістку військкомату або інший документ, що підтверджує призов чи прийняття на військову службу. У цьому випадку роботодавець повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник, з виплатою йому не менше двомісячного середнього заробітку.

4. **Розірвання трудового договору з ініціативи працівника або уповноваженого роботодавцем.**

Працівник має попередити уповноваженого у письмовій формі за два тижні. Якщо заява складена за умов (переїзд, маленька дитини, вступ до навчального закладу або інші поважні причини), тоді уповноважений повинен розірвати договір в термін який просить працівник.

При відсутності у заяві працівника прохання про звільнення його до закінчення строку попередження, розірвання власником або уповноваженим ним органом трудового договору до настання двотижневого строку є незаконним.

Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган 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.

5. **Підстави, передбачені контрактом.**

Згідно з пунктом 8 статті 36 КЗпП України підставами для припинення трудового договору можуть бути додаткові, не передбачені законодавством підстави, зазначені у контракті.

6. **Підстави передбачені Законом України «Про очищення влади» (п.7 стаття 36 КЗпПУ).**

7. **Укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення (п.7 ст.36 КЗпПУ).**

8. Набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи.
9. Переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду.
10. 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.