**ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ЗА ЗГОДОЮ СТОРІН**

Трудовий договір , як в принципі будь-який правовий договір, боже бути припинений за згодою сторін. Відповідно до Кодексу законів про працю України (пункту 1 статті 36) підставою для припинення трудового договору може бути угода сторін. Слід зазначити, що 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.

В разі домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про припинення трудового договору за угода сторін договір припиняється в строк, визначений сторонами. Анулювання такої домовленості може відбутися лише тоді, коли власник або уповноважений ним орган і працівник дійшли взаємної згоди.

З огляду на це працівник не може бути звільнений за угодою сторін, якщо одна зі сторін не дає згоди на припинення трудового договору за цим пунктом або не було досягнуто домовленості про дату звільнення. У цьому випадку трудовий договір може бути розірваний з ініціативи працівника або власника чи уповноваженого ним органу з інших підстав, передбачених КЗпП, та з додержанням відповідно до встановлених для таких підстав вимог законодавства про працю.

Припинення трудового договору за пунктом 1 статті 36 КЗпП застосовується у випадку взаємної згоди сторін трудового договору, але пропозиція (ініціатива) про припинення трудового договору за цією підставою може виходити як від працівника, так і від власника або уповноваженого ним органу.

За угодою сторін може бути припинено як трудовий договір, укладений на невизначений строк, так і строковий трудовий договір. Припинення трудового договору за угодою сторін не передбачає попередження про звільнення ні від працівника, ні від власника або уповноваженого ним органу. День закінчення роботи визначається сторонами за взаємною згодою.

Слід мати на увазі, що пропозиція (ініціатива) і сама угода сторін про припинення трудового договору за угодою сторін можуть бути в письмовій або в усній формі. Якщо працівник подає письмову заяву про звільнення за згодою сторін , то в ній мають бути зазначені прохання звільнити його за угодою сторін і дата звільнення. Саме ж оформлення припинення трудового договору за угодою сторін має здійснюватися лише в письмовій формі. У наказі (розпорядженні) про звільнення за згодою сторін і трудовій книжці зазначаються підстава звільнення за угодою сторін з посиланням на пункт 1 статті 36 КЗпП і раніше домовлена дата звільнення.

На практиці часто плутають припинення трудового договору за угодою сторін та розірвання трудового договору з ініціативи працівника (за власним бажанням, ст. 38 КЗпП), незважаючи на те, що ці самостійні підстави припинення трудового договору передбачають різні порядок і оформлення звільнення працівника, а також різні правові наслідки як для працівника, так і для власника або уповноваженого ним органу.

**ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ЗГОДОЮ СТОРІН.**

**Випадки негативних наслідків для працівників**

Звільнення за пунктом 1 статті 36 КЗпП може мати для працівника негативні правові наслідки, у разі якщо в нього була можливість звільнитися з інших окремих підстав, за яких законодавством встановлено відповідні гарантії, пільги чи компенсації.

Невигідним може бути звільнення за угодою сторін, наприклад, для працівника, з яким передбачається розірвання трудового договору у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, в тому числі з ліквідацією, реорганізацією, банкрутством або перепрофілюванням підприємства, установи, організації, скороченням чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40 КЗпП) чи виявленою невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи (п. 2 ст. 40 КЗпП), оскільки згідно з частиною другою статті 40 звільнення з цих підстав допускається, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу.

Крім того, відповідно до статті 44 КЗпП у разі припинення трудового договору, зокрема з підстав, зазначених у пунктах 1 і 2 статті 40 цього Кодексу, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середньомісячного заробітку.

Для власника ж або уповноваженого ним органу, навпаки, вигідніше в таких випадках звільнити працівника за угодою сторін, оскільки йому не потрібно буде працевлаштовувати працівника та виплачувати йому вихідну допомогу.

Звільнення працівника за угодою сторін, а не з інших окремих підстав, установлених законодавством, може мати позитивне для нього значення, зокрема у випадках:

1) обчислення безперервності стажу роботи;

2) здійснення компенсаційних виплат працівникові, який працював за трудовим договором:

3) у разі організованого набору,

4) у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я,

5) як молодий спеціаліст;

6) якщо розглядається питання виселення зі службового приміщення, яке було отримане у зв'язку з трудовими правовідносинами, та в інших випадках.