

Відмінність між припиненням трудового договору за угодою сторін та за бажанням працівника

Чинне законодавство про працю визначає наступні умови правомірності розірвання трудового договору:

А) наявність обставин, визначених законодавцем, роботодавцем, працівником, за яких трудовий договір (контракт) може бути припинено (див. [1, стаття 9; стаття 36]; або смерть працівника);

Б) дотримання встановленого порядку припинення трудових відносин: 1) заява про звільнення; 2) наказ про звільнення; 3) внесення запису про звільнення із зазначенням причини звільнення до трудової книжки працівника;

4) видача трудової книжки звільненому; 5) проведення розрахунку з працівником;

В) наявність юридичного акту припинення трудових відносин: 1) наказ про звільнення; 2) ознайомлення працівника під розпис із змістом наказу; 3) видача працівникові копії наказу про звільнення.

Метою даної роботи є визначення ключових відмінностей між звільненням за угодою сторін і звільненням за власним бажанням працівника, які наведені у порівняльній таблиці.

Припинення трудового договору за угодою сторін [п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України]:	Припинення трудового договору за бажанням працівника [ст. 38 КЗпП України]:
1) необхідність взаємного волевиявлення на припинення трудових відносин (працівник не може бути звільнений, якщо одна із сторін трудового договору не дає згоди на його припинення, або якщо між сторонами не досягнуто домовленості про дату звільнення);	1) для звільнення працівника за власним бажанням достатньо лише його волевиявлення;
2) звільнення застосовується при достроковому припиненні укладеного трудового договору на невизначений строк; на визначений строк; на час виконання певної роботи;	2) звільнення застосовується при достроковому припиненні укладеного трудового договору на невизначений строк; на визначений строк; на час виконання певної роботи;
3) письмова заява про звільнення не є обов'язковою (при звільненні за угодою сторін не потрібно попередження від працівника за два тижні);	3) обов'язкова письмова заява про звільнення (при звільненні за власним бажанням необхідне попередження від працівника за два тижні);
4) якщо у працівника відсутні поважні причини для припинення трудового договору у вказаний ним строк (без попередження роботодавця про своє звільнення за два тижні), то роботодавець може задовольнити прохання працівника, але сама по собі згода роботодавця задовольнити прохання працівника про звільнення до закінчення терміну попередження ще не означає, що трудовий	4) згоди роботодавця не потрібно, оскільки він за наявності викладених обставин зобов'язаний видати наказ (розпорядження) про звільнення працівника у вказаний ним строк;

договір припинений за п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України — якщо не було домовленості сторін спеціально про цю підставу припинення трудового договору, то звільнення вважається проведеним за власним бажанням працівника [ст. 38 КЗпП України];	
5) у наказі (розпорядженні) та трудовій книжці зазначаються підстава звільнення за угодою сторін з посиланням на п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України і раніше домовлена дата звільнення;	5) у наказі (розпорядженні) та трудовій книжці зазначається підстава звільнення за власним бажанням працівника з посиланням на ст. 38 КЗпП України;
6) роботодавцю не потрібно займатися працевлаштуванням працівника;	6) роботодавцю не потрібно займатися працевлаштуванням працівника;
7) звільнення за угодою сторін має сенс, якщо справжня підстава звільнення працівника полягає у застосуванні до нього дисциплінарного стягнення;	7) звільнення за власним бажанням має сенс, якщо справжня підстава звільнення працівника полягає у застосуванні до нього дисциплінарного стягнення;
8) у разі звільнення за п. 1 ст. 36 КЗпП України працівник <u>втрачає</u> право на укладання трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу (це можливо лише у разі звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП України).	8) у разі, якщо відбувається скорочення чисельності або штату працівників; зміни у складі працівників за посадами, спеціальністю, кваліфікацією, професією <u>подавати заяву</u> про звільнення за власним бажанням <u>не бажано</u> , оскільки <u>втрачається</u> : А) статус працівників, що потрапили під скорочення штату [п. 1 ст. 40 КЗпП України + ст. 42-1 КЗпП України]; Б) право на матеріальне відшкодування у разі звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП України [ст. 44 КЗпП України].

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: чинне законодавство зі змінами та доповненнями станом на 1 вересня 2015 року (ОФІЦІЙНИЙ ТЕКСТ). - К.: ПАЛИВОДА А. В., 2015. - 120 с. - (Кодекси України)