

Група 25. Основи трудового законодавства. Урок 3. Припинення трудового договору.

Підстави припинення трудового договору

Відповідно до статті 36 [Кодексу законів про працю України](#) (далі - КЗпП України) підставами припинення трудового договору є:

1. [угода сторін](#);
2. закінчення строку ([пункти 2 і 3 статті 23 КЗпП України](#)), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;
3. призов або вступ працівника або власника - фізичної особи на військову службу, направлення на [альтернативну \(невійськову\) службу](#), крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої статті 119 [КЗпП України](#);
4. [розірвання трудового договору з ініціативи працівника](#) (статті 38, 39 [КЗпП України](#)), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (статті 40, 41 [КЗпП України](#)) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45 [КЗпП України](#));
5. переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;
6. 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;
7. 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;
8. 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;
9. з підстав, передбачених [Законом України "Про очищення влади"](#);
10. набрання законної сили рішенням суду про визнання необґрунтованими активів та їх стягнення в дохід держави стосовно особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у передбачених статтею 290 [Цивільного процесуального кодексу України](#) випадках;
11. підстави, передбачені трудовим договором з нефіксованим робочим часом, [контрактом](#);
12. смерть роботодавця - фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про [визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою](#);
13. смерть працівника, [визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим](#);
14. відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль;
15. підстави, передбачені іншими законами.

Важливо! Зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації *не припиняє дії* трудового договору.

Для припинення трудового договору з підстав, передбачених [пунктом 8¹](#) частини першої статті 36 [КЗпП України](#), працівник подає в електронній або паперовій формі до будь-якого районного, міськрайонного, міського центру зайнятості, філії регіонального центру зайнятості заяву про припинення трудового договору з викладенням відповідної інформації та копії документів, що підтверджують обставини, зазначені у [пункті 8¹](#) частини першої статті 36 [КЗпП України](#) (за наявності). Датою припинення трудового договору вважається день подання відповідної заяви. Районний, міськрайонний, міський центр зайнятості, філія регіонального центру зайнятості за місцем звернення працівника у день припинення трудового договору повідомляє про це:

- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань пенсійного забезпечення та ведення обліку осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню ([Пенсійний фонд України](#));
- центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування ([Державна податкова служба України](#)).

Порядок припинення трудового договору з підстав, передбачених [пунктом 8¹](#) частини першої статті 36 [КЗпП України](#), встановлюється Кабінетом Міністрів України.

У разі зміни роботодавця, а також у разі їх реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників ([пункт 1 частини першої статті 40 КЗпП України](#)).

Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

Згідно зі статтею 40 [КЗпП України](#) трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках:

1. [змін в організації виробництва і праці](#), в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (*звільнення допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу*);
2. виявленої [невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі](#) внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці (*звільнення допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу*);
3. [систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків](#), покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи [дисциплінарного стягнення](#);
4. [прогулу](#) (в тому числі відсутності на роботі *більше трьох годин протягом робочого дня*) без поважних причин;
5. [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;
6. [поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу](#) (*звільнення допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу*);
7. [появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння](#);
8. [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;
9. призову або мобілізації власника - фізичної особи під час особливого періоду;
10. встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування.