

ЗУБРИЦЬКИЙ М. І.,

доктор юридичних наук,
завідувач кафедри цивільно-правових
дисциплін та міжнародного права
директор
(Навчально-науковий інститут права
імені князя Володимира Великого)

ШВЕЦЬ В. О.,

доктор юридичних наук,
професор кафедри господарського
та трудового права
(ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія
управління персоналом»)

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2025.3.2.45>

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА УГОДОЮ СТОРІН: ГАРАНТІЇ ТА РИЗИКИ ДЛЯ ПРАЦІВНИКА І РОБОТОДАВЦЯ

У статті здійснено комплексний аналіз звільнення за угодою сторін як загальної підстави припинення трудового договору. Звернуто увагу на те, що звільнення за цією підставою не має ознак одностороннього волевиявлення, натомість базується на взаємній домовленості працівника і роботодавця. На відміну від звільнення за ініціативою однієї зі сторін, зазначена правова конструкція не потребує дотримання жорстких процедурних рамок, однак це не виключає необхідності дотримання принципів добровільності та інформованості працівника. Детально розглянуто відсутність у чинному законодавстві України спеціалізованої процедури оформлення угоди про припинення трудового договору, що зумовлює значну роль фактичної поведінки сторін, фіксації згоди в наказі про звільнення, листуванні чи інших письмових документах.

Особливу увагу приділено аналізу гарантій для працівника, зокрема принципу добровільності волевиявлення, необхідності інформованого прийняття рішення про звільнення, права на відкликання згоди до моменту припинення трудових відносин, а також збереженню права на виплати, передбачені трудовим або колективним договором. Автор наводить численні приклади судової практики, включаючи рішення Верховного Суду, які демонструють суворий підхід судів до оцінки добровільності згоди працівника та недопущення фіктивного або примусового звільнення. Проаналізовано ризики як для працівника (втрата засобів захисту у разі фальсифікації згоди, позбавлення допомоги по безробіттю), так і для роботодавця (ризик поновлення працівника та фінансових втрат у разі визнання звільнення незаконним).

У статті також приділено увагу особливостям звільнення за угодою сторін у період дії воєнного стану в Україні. Зазначено, що Закон не передбачає спеціального механізму припинення трудових правовідносин за угодою сторін, тому застосовується загальний порядок. Однак в умовах обмеженої комунікації, переміщення працівників та ослаблення загальних гарантій трудового законодавства, істотно зростає ризик судових спорів через складність підтвердження справжнього волевиявлення працівника.



Ключові слова: припинення трудового договору, правова природа трудових відносин, взаємна домовленість, принцип добровільності, втрата соціального захисту.

Zubrytskyi M. I. Shvets V. O. Legal aspects of dismissal by mutual agreement: guarantees and risks for the employee and employer

The article provides a comprehensive analysis of dismissal by mutual agreement as a general ground for termination of an employment contract. Attention is drawn to the fact that dismissal on this ground does not constitute a unilateral expression of will, but is based on mutual agreement between the employee and the employer. Unlike dismissal at the initiative of one of the parties, this legal construct does not require compliance with strict procedural frameworks, but this does not exclude the need to comply with the principles of voluntariness and employee awareness. The absence in the current Ukrainian legislation of a specialised procedure for formalising an agreement on the termination of an employment contract is examined in detail, which determines the significant role of the actual behaviour of the parties, the recording of consent in the dismissal order, correspondence or other written documents.

Particular attention is paid to the analysis of guarantees for employees, in particular the principle of voluntary expression of will, the need for an informed decision on dismissal, the right to withdraw consent until the termination of employment, and the preservation of the right to payments provided for in the employment or collective agreement. The author provides numerous examples of court practice, including Supreme Court decisions, which demonstrate the strict approach of the courts to assessing the voluntary nature of the employee's consent and preventing fictitious or forced dismissal. The risks for both the employee (loss of protection in the event of falsification of consent, deprivation of unemployment benefits) and the employer (risk of reinstatement of the employee and financial losses in the event that the dismissal is found to be unlawful) are analysed.

The article also focuses on the specifics of dismissal by mutual agreement during the period of martial law in Ukraine. It is noted that the Law does not provide for a special mechanism for terminating employment relationships by mutual agreement, so the general procedure applies. However, in conditions of limited communication, movement of employees and weakening of general guarantees of labour legislation, the risk of litigation increases significantly due to the complexity of confirming the true intention of the employee.

Key words: termination of an employment contract, legal nature of employment relations, mutual agreement, principle of voluntariness, loss of social protection.

Постановка проблеми. Незважаючи на уявну простоту правового механізму припинення трудових відносин за угодою сторін, його практичне застосування супроводжується численними правовими та фактичними труднощами. Відсутність спеціальної процедури, вимог до форми домовленості та чіткого нормативного регламенту створює ризики для обох сторін трудових правовідносин, особливо в умовах соціальної нерівності між працівником і роботодавцем.

Проблемною є також необхідність доведення добровільності та усвідомленості згоди працівника, що у разі судового спору потребує наявності достатніх письмових доказів. Ускладнюється ситуація в умовах воєнного стану, коли традиційні механізми фіксації волевиявлення можуть бути недоступними, а ризик неправомірного звільнення — зростає. Така нормативна невизначеність вимагає ґрунтовного аналізу правової природи угоди про припинення трудового договору, розмежування її з іншими підставами звільнення, а також формування чітких підходів до тлумачення і застосування відповідної норми в судовій практиці.



Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання припинення трудового договору за угодою сторін традиційно розглядалося у межах загального вивчення підстав звільнення в трудовому праві, однак спеціалізовані дослідження, присвячені виключно цій підставі, залишаються порівняно обмеженими. У науковій літературі акцент зроблено переважно на загальноправових характеристиках угоди як форми припинення трудових правовідносин, зокрема на її диспозитивному характері, добровільності волевиявлення сторін та значенні письмового підтвердження згоди.

Мета статті – здійснення комплексного науково-правового аналізу припинення трудового договору за угодою сторін як особливої підстави розірвання трудових правовідносин, з'ясування її правової природи, змісту та особливостей реалізації в умовах воєнного стану, а також формулювання практичних рекомендацій щодо забезпечення дотримання принципу добровільності, фіксації згоди працівника та мінімізації правових ризиків для обох сторін трудових відносин.

Виклад основного матеріалу. Звільнення за угодою сторін передбачене пунктом 1 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України [1] і належить до загальних підстав припинення трудового договору. Його специфіка полягає у відсутності односторонньої ініціативи, що відрізняє цю підставу від звільнення за ініціативою працівника (ст. 38 КЗпП) чи роботодавця (ст. 40 КЗпП). У даному випадку правова конструкція ґрунтується на взаємній домовленості сторін трудового договору про припинення трудових правовідносин.

На відміну від інших форм припинення трудових відносин, які супроводжуються особливими гарантіями, обмеженнями чи спеціальними процедурами (наприклад, необхідністю попередження чи дотримання строків), звільнення за угодою сторін у КЗпП не має окремої деталізованої регламентації. Законодавець залишає сторонам значну свободу у визначенні як самого факту припинення трудового договору, так і дати його припинення, що прямо впливає із загального формулювання норми. Водночас така свобода дій не означає відсутності правового регулювання, адже вся процедура повинна здійснюватися в межах та у спосіб, передбачених законом.

Сутнісна характеристика звільнення за угодою сторін полягає в тому, що трудовий договір припиняється не в силу одностороннього волевиявлення, а через спільне погодження обох сторін. Саме тому така підстава вимагає реального узгодження позицій працівника і роботодавця, що, своєю чергою, надає їй ознаки правочину. Проте КЗпП не встановлює обов'язкової письмової форми такої угоди, як і не передбачає спеціальної процедури її укладення, обмежуючись лише зазначенням про наявність домовленості. Тому з практичної точки зору ключове значення має фіксація цієї згоди в наказі про звільнення з посиланням на пункт 1 статті 36 КЗпП.

Незважаючи на те, що звільнення за угодою сторін є однією з найпоширеніших підстав припинення трудових правовідносин, чинне трудове законодавство України, зокрема Кодекс законів про працю, не містить вичерпного опису процедури його здійснення. Відсутність спеціальної регламентації цієї процедури підкреслює диспозитивний характер відповідної норми і надає сторонам широкі можливості у визначенні механізму досягнення домовленості про припинення трудового договору.

У теоретичному аспекті процедура припинення трудового договору за угодою сторін передбачає наявність фактичної згоди працівника й роботодавця на припинення трудових відносин у визначену ними дату. Як вже і було зазначено вище, законодавець не вимагає обов'язкового письмового оформлення відповідної ініціативи, що створює простір для реалізації домовленості як у формі обміну документами (заява, пропозиція, протокол), так і у вигляді усної згоди, підтвердженої наказом про звільнення. У цьому контексті ваги набуває лист Міністерства соціальної політики України від 04.04.2014 р. № 60/06/186-14 [2], у якому прямо зазначено, що ініціатива звільнення за угодою сторін може бути висловлена як працівником, так і роботодавцем в усній формі, а згода працівника засвідчується його підписом під наказом про звільнення.



Попри це, правозастосовна практика свідчить, що в разі виникнення спору саме наявність письмових доказів (заяви, листів, протоколів домовленості) дозволяє сторонам обґрунтувати факт досягнення згоди. Суди у таких випадках з'ясовують не лише наявність підпису працівника під відповідним наказом, а й обставини, за яких була досягнута домовленість, а також рівень усвідомлення працівником правових наслідків припинення трудових відносин [3]. Водночас аналіз судової практики (зокрема, постанови Верховного Суду від 27.03.2019 у справі № 524/3490/17-ц [4]) свідчить, що у разі відсутності чіткої та однозначної фіксації згоди працівника звільнення може бути визнано незаконним.

Окремої уваги заслуговує питання дати припинення трудового договору. Відповідно до положень КЗпП, сторони мають право узгодити будь-яку дату припинення трудових правовідносин, у тому числі ту, що настала вже після моменту досягнення домовленості. Це положення сприяє гнучкому регулюванню часу звільнення з урахуванням інтересів як працівника, так і роботодавця. Проте у випадках судового оскарження дати звільнення судами перевіряється, чи не використовувалася вона з метою порушення прав працівника, зокрема шляхом фактичного примусу до згоди на припинення трудового договору заднім числом.

Попри те, що припинення трудових правовідносин за угодою сторін за своєю суттю передбачає взаємну волю працівника і роботодавця, така підстава звільнення не позбавляє працівника права на відповідні трудові гарантії. Відсутність односторонньої ініціативи не означає автоматичної рівності позицій сторін, адже в реальних умовах ринку праці працівник часто перебуває в юридично та соціально уразливішому становищі. Саме тому правова природа угоди про припинення трудового договору не виключає застосування загальних гарантій трудового права, спрямованих на захист працівника як слабшої сторони.

Першою й фундаментальною гарантією у межах цього виду звільнення є принцип добровільності. Відповідно до логіки частини першої статті 36 КЗпП України, угода повинна відображати взаємну волю сторін, а не односторонній тиск чи примус. У випадках, коли така «згода» є результатом психологічного тиску, навмисного введення в оману або зловживання службовим становищем роботодавця, вона втрачає правову силу й може бути підставою для поновлення працівника на роботі за рішенням суду. Добровільність волевиявлення, таким чином, не є декларативним принципом, а підлягає перевірці в кожному конкретному випадку, якщо справа розглядається в судовому порядку.

Другою важливою гарантією є право працівника на інформоване рішення. Оскільки трудове законодавство не містить спеціальних вимог щодо процедури укладення угоди про припинення трудового договору, працівник повинен мати можливість усвідомити всі юридичні наслідки свого підпису під наказом чи іншим документом. Відомо, що підпис у наказі про звільнення, навіть формально добровільний, не завжди свідчить про дійсне і повне розуміння працівником суті ситуації, особливо якщо йому не було надано часу для консультацій або ознайомлення з правовими наслідками. У зв'язку з цим у правозастосовній практиці набуває значення факт фіксації письмових доказів обізнаності працівника про зміст домовленості, що ускладнює можливість подальшого її оскарження.

Наступною гарантією є право на відкликання згоди до моменту фактичного припинення трудових відносин. Хоча КЗпП не містить прямої норми щодо цього питання, судова практика і загальні принципи трудового права дозволяють дійти висновку, що до моменту припинення трудових правовідносин працівник має право змінити свою позицію, якщо інше не впливає з обставин або специфіки домовленості. Така позиція відповідає принципам диспозитивності й захисту прав особи, зокрема з огляду на необхідність забезпечення свободи трудового договору.

Окрім вищезазначених гарантій, працівник при звільненні за угодою сторін не втрачає права на виплату належних йому сум. Це включає:

- заробітну плату за відпрацьований час;
- компенсацію за всі дні невикористаної щорічної відпустки (відповідно до ст. 83 КЗпП);
- інші виплати, передбачені колективним або трудовим договором.



Хоча звільнення за угодою сторін не передбачає обов'язкової виплати вихідної допомоги, роботодавець і працівник мають право погодити відповідну виплату у тексті самої угоди. Таким чином, виплата додаткових сум може слугувати компенсаційним елементом для працівника в обмін на відмову від інших правових претензій, але така домовленість повинна бути чітко зафіксована в документах.

Заслужують окремого аналізу гарантії для працівників, які підлягають особливому правовому захисту — неповнолітніх, вагітних жінок, одиноких матерів тощо. Хоча припинення трудового договору з ними також може відбуватися за угодою сторін, суди у випадках виникнення спорів зобов'язані перевіряти, чи не маскує така угода неправомірне звільнення, яке заборонене відповідно до статей 184, 186-1 КЗпП України. Тому угода не може бути використана для обходу законодавчих обмежень на звільнення осіб із додатковими соціальними гарантіями.

Попри зовнішню простоту правового механізму припинення трудового договору за угодою сторін, його практична реалізація супроводжується низкою як юридичних, так і фактичних ризиків, що по-різному проявляються для кожної зі сторін трудових правовідносин.

Для працівника головним ризиком є втрата правових засобів захисту у разі фіктивного або примусового характеру угоди. Хоча звільнення за угодою сторін передбачає добровільність волевиявлення, на практиці трапляються випадки, коли працівники змушені погоджуватися на припинення трудових правовідносин під тиском, через страх бути звільненими з менш вигідним формулюванням підстави, або в умовах дефіциту часу для усвідомленого рішення. Відповідно, в таких обставинах працівник може втратити право на поновлення на роботі, що у випадку звільнення за ініціативою роботодавця могло би бути реалізоване з урахуванням гарантій, установлених статтями 43, 184, 232 КЗпП України.

Значну увагу у правозастосовній практиці приділено і питанню доказування добровільності звільнення. У постановах Верховного Суду, зокрема у справі № 591/4938/18 (16.02.2022) [5] та № 591/1375/19 (01.12.2021) [6], наголошується, що лише наявність підпису працівника в наказі про звільнення не є беззаперечним доказом існування вільного волевиявлення. Суд зобов'язаний досліджувати обставини, за яких така згода була надана, та оцінювати поведінку сторін, зокрема на предмет наявності ознак примусу, психологічного впливу або маніпуляції. У цьому контексті ключовим є не лише формальний, але й матеріальний зміст згоди працівника.

Додатковим ризиком для працівника є втрата права на одержання допомоги по безробіттю, що згідно із законодавством у деяких випадках настає саме при звільненні за угодою сторін, а не за ініціативою роботодавця.

Зі свого боку, роботодавець також не позбавлений правових ризиків. Насамперед йдеться про ризик визнання звільнення незаконним у разі, якщо працівник доведе у суді, що угода про припинення трудового договору була результатом обману, введення в оману або тиску. У таких випадках суд, відповідно до усталеної практики, може поновити працівника на роботі та зобов'язати роботодавця виплатити заробітну плату за час вимушеного прогулу, що створює не лише репутаційні, але й фінансові втрати. Так, у постанові Верховного Суду у справі № 222/438/17-ц від 17.10.2018 суд дійшов висновку, що наявність формальної згоди не усуває необхідності перевірки фактичних обставин досягнення домовленості [7].

Окрім того, відсутність належної документальної фіксації згоди сторін, зокрема у вигляді спільного протоколу, письмової угоди або хоча б заяви працівника, значно ускладнює позицію роботодавця в разі виникнення спору. Згідно з практикою ВС, суд критично оцінює звільнення, здійснене за угодою сторін, без жодних супровідних документів, що підтверджують дійсне волевиявлення працівника.

Іншим не менш значущим ризиком для роботодавця є судова відмова у визнанні звільнення за угодою сторін у випадках, коли насправді мала місце ініціатива роботодавця, що оформлена як «угода» з метою уникнення гарантій і процедур, передбачених для звільнення за статтею 40 КЗпП. Така правова кваліфікація може бути оскаржена працівником, що знову ж таки створює судові та матеріальні ризики.



Запровадження воєнного стану в Україні зумовило необхідність трансформації традиційних інститутів трудового права, зокрема шляхів припинення трудових правовідносин. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року [8] (далі – Закон), встановив особливий правовий режим, який тимчасово модифікує або обмежує дію окремих норм Кодексу законів про працю України. Однак, незважаючи на комплекс змін, що стосуються укладення, зміни та розірвання трудового договору, питання припинення трудових відносин за угодою сторін у цьому Законі не отримало прямої нормативної деталізації.

Аналіз статті 1 Закону дає підстави для висновку, що в умовах воєнного стану пріоритет надається гнучкості регулювання трудових правовідносин, водночас із збереженням базових принципів трудового законодавства. Так, частина третя статті 1 прямо передбачає, що норми інших законодавчих актів, зокрема Кодексу законів про працю, не застосовуються в тій частині, яка врегульована спеціальними положеннями цього Закону. Проте сам механізм звільнення за угодою сторін залишився поза межами спеціального регулювання, що зумовлює його подальше застосування у загальному порядку, визначеному пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП України.

У зв'язку з цим звільнення за угодою сторін у період дії воєнного стану не зазнає сутнісних змін у правовій природі, але відбувається в умовах послаблення загальних процедурних гарантій, що прямо впливає із аналізу статей 4 і 5 Закону. Зокрема, допускається розірвання трудового договору з ініціативи працівника у строк, зазначений у заяві, без обов'язкового попередження, якщо існує загроза для його життя і здоров'я (ст. 4). Водночас у статті 5 передбачено можливість звільнення працівника з ініціативи роботодавця навіть у період тимчасової непрацездатності чи відпустки (крім соціально чутливих категорій), що в нормальних умовах заборонено. Ці норми не поширюються безпосередньо на звільнення за угодою сторін, але свідчать про загальне розширення меж допустимого втручання в трудові гарантії, що створює підвищену зону правових ризиків.

Особливим стає документальне оформлення угоди про припинення трудового договору в умовах, коли працівник може перебувати у зоні бойових дій, на тимчасово окупованій території, за кордоном або бути відсутнім на зв'язку з об'єктивних причин. У таких ситуаціях фіксація згоди працівника може бути ускладнена або взагалі неможлива, що ставить під сумнів правомірність звільнення без беззаперечного доказу волевиявлення. Відсутність спеціальних роз'яснень законодавця щодо допустимих форм комунікації та підтвердження згоди (електронні повідомлення, підпис з використанням КЕП тощо) створює прогалину, яку повинна заповнити судова практика.

У воєнних умовах істотно зростає імовірність зміни правової кваліфікації звільнення. За відсутності чітко задокументованої згоди працівника звільнення, яке формально оформлене за угодою сторін, може бути визнане судом таким, що фактично було здійснено за ініціативою роботодавця, із відповідним застосуванням статей 40 або 41 КЗпП. Це особливо актуально у випадках, коли працівник після припинення правовідносин оскаржує факт надання згоди, посиляючись на психологічний тиск, дезінформацію або неможливість ознайомитися з документами.

Висновки і пропозиції. Отже, звільнення за угодою сторін становить специфічну форму припинення трудових правовідносин, що ґрунтується на взаємному волевиявленні працівника і роботодавця без законодавчо визначеної процедури, що водночас створює широку свободу дій і підвищені юридичні ризики для обох сторін. Незважаючи на відсутність обов'язкової письмової форми, судова практика свідчить про важливість фіксації факту згоди задля забезпечення принципів добровільності та інформованості, адже будь-які ознаки примусу, дезінформації чи маніпуляції можуть стати підставою для визнання звільнення незаконним. Умови воєнного стану, хоча й не змінюють сутності цього правового механізму, суттєво ускладнюють доведення реального волевиявлення, що зумовлює необхідність підвищеної уваги до документального підтвердження угоди та дотримання трудових гарантій, зокрема для соціально уразливих категорій працівників.



Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n63>
2. Лист Мінсоцполітики України від 04.04.2014 р. № 60/06/186-14. Відділ Кадрів 24. URL: https://vk24.ua/regulations_and_jurisprudence/listi/zvilnenna/list-minsocpolitiki-ukraini-vid-04042014-r-no-6006186-14
3. Рішення № 119495384, 04.06.2024, Волинський окружний адміністративний суд. You Control. URL: <https://youcontrol.com.ua/en/catalog/court-document/119495384/>
4. Постанова Верховного Суду від 27 березня 2019 року у справі № 524/3490/17-ц. Liga 360. URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/80805727?_ga=2.48146855.1840109165.1693311347-1008678026.1691934730#_gl=1*piwmg8*_gcl_au*MTc4OTYzMTA3NS4xNjg5NTkzMjA5
5. Постанова Верховного Суду від 16.02.2022 р. у справі №591/4938/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103487205>
6. Постанова Верховного Суду від 01 грудня 2021 року у справі № 591/1375/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101829790>
7. Постанова Верховного Суду від 17 жовтня 2018 року у справі N 222/438/17-ц. Liga 360. URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/77607457?_ga=2.13479351.1840109165.1693311347-1008678026.1691934730#_gl=1*ljmjd0*_gcl_au*MTc4OTYzMTA3NS4xNjg5NTkzMjA5
8. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

