**§ 4. Загальна характеристика підстав припинення трудового договору**

У законодавстві про працю для визначення підстав припинення трудових відносин вживається кілька термінів: "припинення трудового договору”, "розірвання трудового договору”, "звільнення працівника”.

Припинення трудового договору є родовим поняттям для всіх підстав і означає припинення трудових відносин незалежно від того, з чиєї ініціативи або за якими іншими підставами вони припиняються. Термін "розірвання трудового договору” передбачає ініціативу працівника (ст.ст. 38, 39 КЗпП), власника (ст.ст. 28, 40, 41 КЗпП), профспілкового органу (ст. 45 КЗпП), батьків неповнолітнього працівника (ст. 199 КЗпП).

Основні підстави припинення трудового договору встановлено ст. 36 КЗпП.

1. Угода сторін (п. 1 ст. 36). Сторони мають дійти згоди з таких моментів: а) самий факт припинення трудових відносин; б) припинення трудових відносин не з ініціативи працівника (у наказі про звільнення та у його трудовій книжці буде посилання не на ст. 38 або ст. 39, а на п. 1 ст. 36 КЗпП; в) дата припинення відносин. На відміну від розірвання трудового договору з власної ініціативи, коли працівник до закінчення строку попередження про звільнення може відізвати свою заяву, відмова від припинення трудових відносин за п. 1 ст. 36 КЗпП може відбутися тільки за погодженням сторін.

2. Закінчення строку (п. 2 ст. 36). Це може бути підставою припинення тільки тих трудових договорів, які укладено на певний строк відповідно до п. 2 та п. 3 ст. 23 КЗпП. Якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично продовжуються і жодна із сторін не вимагала його припинення, то вважається, що дія трудового договору продовжується на невизначений строк.

3. Призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (п. 3 ст. 36).

4. Розірвання трудового договору за такими підставами (п. 4 ст. 36): з ініціативи працівника (ст.ст. 38, 39), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (ст.ст. 40, 41) або з ініціативи профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (ст. 45).

5. Переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду (п. 5 ст. 36). Для цього необхідні не тільки факт запрошення працівника для роботи на іншому підприємстві або обрання його на виборну посаду, але й згода власника підприємства на звільнення саме за п. 5 у зв'язку з переведенням.

6. Відмова працівника від переведення на іншу роботу в іншу місцевість разом із підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці (п. 6 ст. 36).

7. Вирок суду (п. 7 ст. 36), в якому встановлено покарання, що виключають продовження працівником роботи (позбавлення волі, виправні роботи не за місцем роботи та ін.).

8. Контракти, укладені відповідно до законів України, в яких можуть передбачатися додаткові, порівняно із законодавством, підстави розірвання трудового договору (п. 8 ст. 36).

Підстави припинення трудових відносин також встановлені: у ст. 28 КЗпП (звільнення працівника за результатами випробування, яким виявлено його невідповідність роботі); у ст. 37 КЗпП (припинення трудового договору з працівником, направленим за постановою суду на примусове лікування); у ст. 199 КЗпП (розірвання трудового договору з неповнолітнім на вимогу його батьків, усиновителів і піклувальників).

Відповідно до ст. 7 КЗпП законодавством, що регулює працю осіб, які працюють в особливих умовах, можуть встановлюватися додаткові підстави припинення трудових відносин.