

Отже, як видно із функцій та повноважень, Держпраці має право здійснювати як нагляд, так і контроль. Проте, як видається, основним напрямком діяльності територіальних органів Держпраці має стати проведення саме роз'яснювально-профілактичної, консультативної роботи серед підприємств, установ та організацій. І тільки після того слід виконувати інспекційні функції.

На нашу думку, створення Державної служби України з питань праці є позитивним зрушенням на шляху до приведення системи органів виконавчої влади та актів законодавства України у відповідність до вимог ЄС. Крім того, об'єднання декількох структур в одну – Держпраці, оптимізує витрати на забезпечення діяльності виконання державних функцій, а також підвищить діяльність управлінського апарату на всіх рівнях.

Список використаних джерел

1. Про оптимізацію центральних органів виконавчої влади: Постанова Кабінету Міністрів України від 10 вересня 2014 року № 442 // Офіційний вісник України. – 2014. – №74. – Ст. 57.
2. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.02.2015. № 96 // Офіційний вісник України. – 2015. – №21. – Ст. 584.

Ключові слова: Державна служба України з питань праці, оптимізація, законодавство про працю, нагляд, контроль.

Науковий керівник: д.ю.н., професор Чанишева Г. І.

Пасічник Софія Орестівна

студентка 2-го курсу соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»

РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ ПРАЦІВНИКА

Розірвання трудового договору за власним бажанням може здійснити будь-який працівник. Саме ця причина і є однією з найчастіших підстав звільнення.

Незважаючи на цей факт, як і фахівці кадрових відділів з наявним досвідом, так і новачки на цій посаді досить часто стикаються з різними питаннями, а саме – як правильно оформити документи про звільнення з власної ініціативи згідно з усіма юридичними тонкощами і як попередити випадки, що можуть викликати конфлікт чи трудовий спір?

Відповідно до ст. 38 КЗпП України працівник повинен письмово попередити власника або уповноваженого ним органу за два тижні про своє бажання щодо розірвання трудового договору, який було укладено на невизначений термін. Причину вказувати в заяві не обов'язково, але в деяких випадках це зробити доречно, оскільки від того, наскільки причина є поважною, залежить наявність пільг, що надаватимуться працівнику.

З наступного дня, коли працівником було подано заяву на звільнення, починається відлік строку попередження. І слід зазначити, що на припинення відліку не впливатиме хвороба чи відпустка. Після двотижневого терміну попередження працівник може залишити роботу, в незалежності від того, чи виплатив йому роботодавець заробітну плату, чи ні.

Передбачаються випадки, коли звільнення за власним бажанням (ч. 1 ст. 38 КЗпП України) повинно здійснюватись власником або уповноваженим ним органом в термін, який вказує працівник. Ці випадки зумовлені неможливістю працювати (вагітність, вихід на пенсію, переїзд на інше місце проживання та інші поважні причини). В таких випадках працівник має пред'явити докази роботодавцеві, які вказують на поважність причини (медична довідка, довідка ЖЕКУ, довідка з місця працевлаштування жінки/чоловіка та ін.).

Окрім перерахованих вище випадків, звільнення в термін, який вказує працівник, може відбутись, якщо власник або уповноважений ним орган порушив умови трудового чи колективного договору, законодавства про працю (ч. 3 ст. 38 КЗпП України). При цьому, відповідно до ст. 44 КЗпП, працівник отримує виплати при звільненні за власним бажанням (вихідна допомога при звільненні), які встановлені колективним договором. Ці виплати повинні бути не менші, ніж тримісячна середня заробітна плата.

У разі, якщо на думку власник або уповноважений ним орган не порушував трудове законодавство, умови колективного чи трудового договору, і він не згідний на звільнення працівника з підстав, вказаних у ч. 3 ст. 38 КЗпП України, то на заяву накладається резолюція. Але важливо врахувати, Державна служба України з питань праці, комісія з трудових спорів, суд або професійна спілка можуть встановити факт порушення закону роботодавцем. У такому випадку, якщо органом, який розглядає трудові спори, буде доведено факт здійснення правопорушення роботодавцем та визнано, що формулювання причин звільнення працівника є неправильним, то роботодавець повинен змінити формулювання і виплатити вихідну допомогу працівнику, передбачену законом.

Певні категорії працівників обмежуються законодавством у звільненні за власним бажанням. Відповідно до п. 1 ст. 42 Кримінально-виконавчого кодексу України, передбачається заборона звільнення

засудженого за власною ініціативою в період відбування покарання без дозволу кримінально-виконавчої інспекції.

Щодо оформлення заяви на звільнення, її може бути оформлено працівником у письмовій довільній формі. Працівники відділу кадрів мають уважно ознайомитися зі змістом заяви. Після ознайомлення заяву подають до Журналу реєстрації заяв з кадрових питань, а після реєстрації заява дається керівнику на розгляд. За вимогою працівника надається копія зави, на якій відмічено реєстрацію, а саме дату і вхідний номер. Спосіб подання заяви на звільнення не обмежується законодавством. Тобто заяву можна надіслати поштою чи телеграмою роботодавцю.

Якщо після закінчення двох тижнів з моменту по додачі письмового попередження працівник не був звільнений і продовжує працювати, не наполягаючи на звільненні, власник не може звільнити його відповідно до поданої раніше заяви.

Таким чином, додержання працівником та власником або уповноваженим ним органом вимог закону при звільненні працівника за власним бажанням, дозволить уникнути ситуацій, що призводять до виникнення трудових спорів.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
2. Прокопенко В.І. Трудове право: курс лекцій / В. І. Прокопенко. – К: Вентурі, 1996. – 224 с.
3. Бологіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., стер. – К. : Вікар, 2006. – 725 с.

Ключові слова: розірвання трудового договору, звільнення за власним бажанням, оформлення заяви про звільнення.

Науковий керівник: д.ю.н., професор Чанишева Г. І.

Пасічник Тетяна Юрївна

студентка 3-го курсу соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ ЛЮДЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ПОТРЕБАМИ

В Україні станом на 2017 рік статистика людей з обмеженими функціональними можливостями становить 6,11 % у загальній структурі населення. Майже кожен вісімнадцятий громадянин – людина з обмеженими можливостями, особа, яка потребує допомоги та