

необхідно вдосконалювати законодавство, нормативно-правові акти, щодо випробувань на момент прийняття на роботу, встановити жорсткий контроль за дотриманням і виконанням чинного трудового законодавства, змінити санкції, що застосовуються до порушників трудових прав працівників, а також передбачити додаткові гарантії для працівників, що проходять випробувальний термін.

Список використаних джерел

1 Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top> (дата звернення: 01.02.2019).

2. Ждан М. Д. Щодо проблем правового регулювання випробування при прийнятті на роботу. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г. Сковороди. Серія «Право». 2014. Вип. 22. С. 73-83.

3. 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> (дата звернення: 23.03.2022).

Науковий керівник: Бондар О. С., к.ю.н., доцент кафедри цивільно-правових дисциплін Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

Місюра Аліна Олексіївна

*студентка 2-го курсу факультету ННІ права та інноваційної освіти
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ*

ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА УГОДОЮ СТОРІН

По-перше потрібно зазначити, «що трудовим договором є угода між працівником і власником за якою працівник зобов’язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов’язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін» [1] (стаття 21 Кодексу Законів про Працю).

Всі трудові відносини регулюються Кодексом Законів про Працю, а саме: умови укладення трудового договору, припинення, термінів дії, і т.д.

Поняття «розірвання трудового договору» у трудовому законодавстві є найзагальнішим. Воно поширюється на всі випадки розірвання трудового договору, наприклад, з ініціативи сторін (працівника і власника чи уповноваженого ними органу – роботодавця), з обставин, які незалежні від ініціативи сторін, і рішення військового комісаріату, щодо призиву на військову службу, або якщо це вимога профспілки чи іншого органу, уповноваженого представляти трудовий колектив, про розірвання трудового договору з керівником та ін.

В статті 36 КЗпП вказано, підставами для припинення трудового договору. Наприклад: за угодою сторін, закінчення строку трудових відносин, призов або вступ працівника або власника, на фізичну службу.

Детальніше ми розглянемо припинення трудового договору за угодою сторін.

В пункті 1 статті 36, саме і розглядається такий варіант розірвання трудового договору. Законодавство, ні як не встановлює якісь строки, чи порядки розірвання трудового договору, у такому випадку, працівник та роботодавець самі вирішують ці питання, необхідні терміни, та інші умови.

Ініціатива розірвання трудового договору за згодою сторін може належати як працівнику, так і роботодавцю. Якщо такі дії ініціює працівник, він подає на ім'я керівника заяву, в якій вказує на бажання звільнитися у зазначений термін. У цьому випадку працівник не зобов'язаний вказувати причину звільнення. Заява може бути такою: «Прошу звільнити мене 14 сичня 2022 року за згодою сторін за п. 1 ст. 36 КЗпП України»

Ще треба зазначити, що при розірвані договору за згодою сторін законодавством не передбачено можливості відкликання працівником заяви про звільнення.

Якщо ініціатором припинення трудових відносин є роботодавець, він може направити працівнику пропозицію про розірвання трудового договору, яка може бути оформлена в довільній формі. Для уникнення трудових спорів рекомендується укласти угоду про розірвання трудового договору в письмовій формі, особливо якщо така ініціатива належить роботодавцю.

Також треба зазначити, що зараз в Україні діє воєнний стан, тому указом Президента України 24 лютого 2022 року було введено воєнний стан строком на 30 днів. ВР видала закон про продовження воєнного стану до 25 травня 2022 року. Це означає, що законодавство може підтягатися змінам.

Саме пункт про розірвання трудового договору за ініціативою сторін не піддався змінам, на відміну від пунктів про розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця або працівника.

Список використаних джерел

1. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія / О. І. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2014. – 260 с.
2. Кохан Н. В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення: Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук. – Одеса. – 2008. – 20 с.
3. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top> (дата звернення: 01.02.2019).
4. Трудовий кодекс України: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top> (дата звернення 09.02.2021)

Науковий керівник: Бондар О. С., к.ю.н., доцент кафедри цивільно правових дисциплін Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

Музичук Юлія Віталіївна

*студентка 1-го курсу магістратури соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВІДСУТНІХ НА РОБОТІ У ПЕРІОД ДІЇ В УКРАЇНІ ВОЄННОГО СТАНУ

Через військову агресію Російської федерації питання припинення трудових відносин стало дуже актуальним. Чимало роботодавців були змушені зачиняти свої підприємства, або скорочувати штат працівників. Також через загрозу життю частина громадян України ви-