

СЕКЦІЯ 13.

СУЧАСНИЙ СТАН ТА РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Абраамян Сірануш Сергоївна

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

ПРОБЛЕМИ КЛАСИФІКАЦІЇ ПІДСТАВ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

В умовах реформування національного трудового законодавства одними із актуальних проблем у науці трудового права та правозастосовній практиці є теоретичні та практичні проблеми правового регулювання припинення трудового договору. Ґрунтовного наукового аналізу потребують, зокрема, питання про перелік підстав припинення трудового договору, їх класифікацію, оскільки наукою трудового права так і не вироблено єдиного підходу до класифікації підстав припинення трудового договору.

Варто зазначити, що класифікація підстав припинення трудового договору носить теоретичний характер і кожен науковець інтерпретує її по своєму.

На думку Н. Б. Болотіної і Г. І. Чанишевої, всі підстави припинення трудового договору можна класифікувати в залежності від двох критеріїв: 1) виду юридичного факту, який є причиною припинення; 2) волевиявлення яких саме суб'єктів спричинило припинення трудового договору.

За першим критерієм розрізняється припинення трудового договору в зв'язку з певними подіями (закінчення строку договору, смерть працівника), а за другим — у зв'язку з певними юридичними діями: взаємне волевиявлення сторін; ініціатива працівника; ініціатива власника або уповноваженого ним органу; ініціатива третіх осіб, які не є стороною трудового договору; порушення правил прийому на роботу [1, с. 116].

В свою чергу, В. Г. Короткін усі підстави припинення трудового договору класифікує у такому порядку: розірвання трудового договору

з ініціативи працівника; розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; розірвання трудового договору з інших підстав [2, с. 48]. Навіть на перший погляд можна зробити висновок: цей поділ підстав припинення трудового договору не можна назвати класифікацією, тим паче науковою. По-перше, не з'ясовані критерії, відповідно до яких проводиться цей поділ. По-друге, не зрозуміло, які підстави «криються» за терміном «розірвання трудового договору з інших підстав».

На думку С. М. Глазко, підставами припинення трудового договору є правоприпиняючі трудові відносини юридичні факти.

Правоприпиняючі трудові відносини юридичні факти поділяються на обставини, які: а) залежать від волі та свідомості суб'єктів трудового права; б) не залежать від волі та свідомості учасників трудових правовідносин..

Підставами припинення трудового договору, які прямо залежать від волі та свідомості суб'єктів трудового права, є: 1) розірвання трудового договору за ініціативою працівника; 2) розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця; 3) згода сторін трудового договору; 4) розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації на вимогу повноваженого на представництво трудовим колективом органу; 5) розірвання трудового договору з неповнолітнім працівником на вимогу його батьків або осіб, що їх замінюють.

Підставами припинення трудового договору, які не залежать від волі учасників трудових відносин є: 1) призов на військову або альтернативну (невійськову) службу; 2) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію; 3) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією; 4) відмова працівника від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці; 5) перехід працівника на виборну посаду; 6) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження і відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи; 7) смерть працівника; 8) смерть роботодавця – фізичної особи; 9) порушення правил прийняття на роботу; 10) настання надзвичайних обставин; 11) визнання працівника повністю непрацездатним згідно з медичним висновком; 12) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу; 13) направлення працівника за постановою суду до лікувально-трудоного профілакторію [3, с. 291-292].

Варто зазначити, що на законодавчому рівні, підстави припинення трудового договору закріплено у ст. 36 та інших статтях КЗпП України [4]. Виходячи зі змісту відповідних статей КЗпП України, видається доцільним для класифікації поділів припинення трудового договору застосувати такий критерій, як волевиявлення певних суб'єктів.

Залежно від того, хто є ініціатором припинення трудового договору, підстави поділяються на такі групи: припинення трудового договору за спільною (взаємною) ініціативою сторін трудового договору (наприклад, угода сторін, закінчення строку); розірвання трудового договору з ініціативи працівника; розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; розірвання трудового договору з ініціативи осіб, які не є його стороною (третьох осіб).

Список використаних джерел

1. Трудове право України : підручник / за ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. — К. : Знання, 2000. — 564 с.
2. Короткін В.Г. Трудове право: прийняття на роботу і звільнення. К., 1997. — 228 с.
3. Глазко С.М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 — трудове право; право соціального забезпечення / С.М. Глазко ; Нац. ун-т внутр. справ. — Х., 2005. — 20 с.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — Додаток № 50. — Ст. 375.

Ключові слова: припинення трудового договору, підстави, трудові відносини, юридичні факти.

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

Алексєєнко Анастасія Русланівна

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

ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Особи з інвалідністю є серед усіх верств населення будь-якого суспільства і відносяться до найбільш соціально незахищеної категорії населення. Все це говорить про те, що особи з інвалідністю в цілому в нашому суспільстві є меншістю, яка потенційно потерпає від дискримінації та потребує постійної уваги до власних проблем.

Одне із соціальних прав, які гарантує та повинна забезпечувати держава, є право на соціальний захист.

Серед науковців відсутні єдина думка та єдиний підхід щодо тлумачення поняття соціальний захист. Проте найбільш вдалим, на нашу думку, є термін І. М. Сироти, який вважає, що «соціальний захист»