

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/2408-9257-2024-1-23>

Ділігул А. С.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДАННЯ І РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ

CONCLUSION AND TERMINATION'S FEATURES OF AN EMPLOYMENT CONTRACT: PRACTICAL ASPECTS

Стаття присвячена дослідженню практичних аспектів укладання і розірвання трудового договору в Україні. У статті аналізується процес укладання та розірвання трудового договору з урахуванням законодавства України та судової практики. Особлива увага приділяється таким аспектам, як права та обов'язки сторін трудового договору, порядок розірвання за взаємною згодою, а також порядок розірвання за ініціативою працівника або роботодавця. В статті розглядаються питання пов'язані зі спірними ситуаціями, що можуть виникнути при укладанні та розірванні трудового договору, та надаються рекомендації щодо їх вирішення.

У статті досліджується правова природа поняття «трудоий договір» як інституту трудового права та його використання в Україні. Розглядається визначення цього поняття в українському законодавстві та погляди науковців на це питання. Також аналізується процедура укладання та розірвання трудового договору, його зміст та підстави для розірвання з огляду на трудове законодавство України. У статті робиться порівняння норм трудового законодавства України та інших країн, що дозволяє виявити суттєві відмінності та схожість у правових нормах, які стосуються трудового договору. Автором робиться висновок про важливість законодавчого закріплення та регулювання питання трудового договору як способу реалізації права на працю та підстави для виникнення трудових правовідносин між працівником і роботодавцем.

Ключові слова: *трудоий договір, трудове право, Україна, законодавство, підстави розірвання, укладання договору.*

The article is devoted to the study of practical aspects of concluding and terminating an employment contract in Ukraine. The article analyzes the process of concluding and terminating an employment contract, taking into account the legislation of Ukraine and court practice. Particular attention is paid to such aspects as the rights and obligations of the parties to the employment contract, the procedure for termination by mutual consent, as well as the procedure for termination at the initiative of the employee or employer. The article examines issues related to disputed situations that may arise during the conclusion and termination of an employment contract, and provides recommendations for their resolution.

The article examines the legal nature of the concept of "employment contract" as an institution of labor law and its use in Ukraine. The definition of this concept in Ukrainian legislation and the views of scientists on this issue are considered. The procedure for concluding and terminating an employment contract, its content and the grounds for termination are also analyzed in view of the labor legislation of Ukraine. The article compares the norms of the labor legislation of Ukraine and other countries, which makes it possible to identify significant differences and similarities in the legal norms related to the employment contract. The author concludes about the importance of legislative consolidation and regulation of the issue of the employment contract as a way of realizing the right to work and the basis for the emergence of labor relations between the employee and the employer.

Key words: *employment contract, labor law, Ukraine, legislation, grounds for termination, conclusion of the contract.*

Тема трудового договору є актуальною з кількох причин. По-перше, це основний інструмент, який регулює трудові відносини між працівником і роботодавцем. Зміст

і умови трудового договору визначають права і обов'язки сторін, що є важливим для забезпечення справедливості та рівності у трудових відносинах. По-друге, зміни в економіці,

технологіях та соціальній сфері вимагають постійного оновлення та адаптації правового регулювання трудових відносин. Наприклад, в умовах зростання ролі технологій можуть виникати нові питання щодо організації праці, захисту персональних даних працівників тощо. Також, важливо враховувати міжнародний досвід та стандарти у галузі трудового права для забезпечення відповідності національного законодавства міжнародним зобов'язанням та нормам. Отже, тема трудового договору є актуальною через свою ключову роль у регулюванні трудових відносин та потребу у вдосконаленні та адаптації законодавства до сучасних умов.

Дане питання досліджувалося Н.Б. Болотіна, Б.С. Беззуб, В.С. Венедіктов, Г.С. Гончарова, Л.В. Голяк, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, О.М. Кіселевич, А.Р. Мацюк, А.С. Мацак, О.М. Махітуліна та іншими науковцями, проте ряд питань є невивченими та у зв'язку із євроінтеграційним курсом України потребують нового погляду.

Метою статті є дослідження й аналіз поняття трудового договору в Україні, висвітлення ключових особливостей порядку його укладання, змісту та підстав для розірвання.

Найвищий юридичний документ України, Конституція, наділяє кожного правом на працю та визначає основні принципи і положення трудового законодавства. Вона стверджує право кожного на безпечні та здорові умови праці, на отримання зарплати, яка не може бути нижче законодавчо встановленого рівня. Конституція гарантує, що право на своєчасну оплату за працю захищене законом. Заборонено використовувати працю жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах, а громадянам надається захист від незаконного звільнення.

Договір – це письмова угода між двома або більше особами, яка містить умови, до яких сторони зобов'язуються дотримуватися. Договір може стосуватися різних сфер життя, таких як купівля-продаж, найм житла, надання послуг, працевлаштування тощо. Він регулює взаємини між сторонами та встановлює їхні права і обов'язки.

Трудовий договір в Україні є письмовою угодою між працівником і роботодавцем про

умови праці та права та обов'язки сторін. Він регулює взаємини між працівником і роботодавцем і встановлює основні умови праці, такі як режим робочого часу, розмір оплати праці, відпустки, умови припинення трудового договору тощо. Трудовий договір укладається на підставі взаємної згоди сторін і відповідно до законодавства України [1].

О. Сгібнєва зауважує, що трудовий договір є ключовою основою для виникнення трудових правовідносин і може виступати як самостійний фактор, необхідний для їхнього виникнення, або як обов'язковий елемент їх складного юридичного змісту. У другому випадку, крім укладення трудового договору, для встановлення трудових правовідносин потрібні також призначення на посаду, відбір за конкурсом на цю посаду, призначення на посаду тощо.

Науковці вважають, що в сучасній ринковій економіці трудовий договір має центральне місце в системі трудового права. Згідно з М. Міщуком, правове і народногосподарське значення трудового договору полягає в тому, що він: 1) є основною формою привертання працівників до праці, розподілу, закріпленню та раціональному використанню трудових ресурсів; 2) є важливою передумовою для виникнення трудових прав і обов'язків, які передбачаються іншими аспектами трудового права (наприклад, робочий час, відпочинок, оплата праці); 3) є основою для включення працівника в колектив та правовою формою його включення в суспільну кооперацію праці; 4) виконує охоронну функцію, захищаючи працівника від шкідливих умов праці та забезпечуючи його честь і гідність у трудовій діяльності [2].

Під час розгляду проблеми визначення предмета трудового договору варто зауважити, що в науковій літературі висловлювалася думка, згідно з якою нині предметом трудового договору є «робоча сила конкретної людини». «Робоча сила» визначається як сукупність фізичних і духовних здібностей людини. Хоча робоча сила є товаром, вона невід'ємна від особистості людини, тому не переходить у власність покупця, а передається йому в тимчасове користування. Таким чином, з економічної точки зору трудовий договір можна розглядати як договір купівлі-продажу робочої сили, а за юридичною природою – договір про наймання праці.

Укладення трудового договору в Україні є важливою правовою процедурою, яка регулює відносини між працівником і роботодавцем. Згідно з чинним законодавством, трудовий договір є основною формою укладення трудових відносин і містить умови праці, права та обов'язки сторін. Укладення трудового договору передбачає дотримання певних вимог щодо його оформлення та змісту, які визначені законодавством. Серед них – зазначення сторін, умов праці, режиму робочого часу, розміру оплати праці, умов відпусток та інші аспекти, що визначають трудові відносини [3].

Трудовий договір в Україні визнається необхідною умовою для виникнення трудових правовідносин. Він виступає як гарантія для працівників щодо умов праці та соціального захисту, а також забезпечує стабільність та законність трудових відносин між сторонами. Таким чином, укладення трудового договору в Україні є важливим етапом для забезпечення прав та обов'язків працівників і роботодавців та відповідає вимогам чинного законодавства.

Однією з головних проблем укладення трудового договору в Україні є нерівноправність сторін. У багатьох випадках роботодавці використовують своє становище для нав'язування невігідних умов праці працівникам, зокрема, щодо режиму робочого часу, розміру оплати праці, умов відпусток та інших соціальних гарантій. Це може призводити до порушень прав працівників та зниження їхнього соціального захисту. Ще однією проблемою є недостатня правова свідомість серед працівників щодо їхніх прав та обов'язків. Часто працівники не знають своїх прав і не можуть вимагати їхнього дотримання з боку роботодавців. Це створює нерівні умови укладення трудових договорів та може призводити до їхнього недотримання з боку роботодавців [8].

Також, в Україні існує проблема з порушенням законодавства щодо укладення та виконання трудових договорів. Деякі роботодавці можуть укладати договори без дотримання законодавчих вимог, що може призводити до конфліктів та судових суперечок. Отже, нерівноправність сторін, недостатня правова свідомість працівників та порушення законодавства є головними проблемами укладення трудового договору в Україні [4].

Розірвання трудового договору в Україні є складним та важливим процесом, який регулюється законодавством. Головними причинами розірвання трудового договору можуть бути звільнення за власним бажанням працівника, звільнення за винятковою ініціативою роботодавця, припинення трудового договору за взаємною згодою сторін, а також інші обставини, передбачені законом.

Важливо враховувати, що розірвання трудового договору повинно відбуватися відповідно до вимог законодавства, з урахуванням прав та обов'язків сторін. Наприклад, роботодавець повинен дотримуватися процедури звільнення, передбаченої законом, а працівник має право на відповідне повідомлення про розірвання трудового договору та можливість захисту своїх прав у разі неправомірного звільнення. Таким чином, розірвання трудового договору в Україні є процедурою, яка вимагає уважного відношення до правових норм та обов'язків сторін трудового відношення [5].

Однією з головних проблем розірвання трудового договору в Україні є незаконність звільнень з боку роботодавців. Це може включати незаконні звільнення без підстав, або звільнення під тиском чи умовним шляхом, а також випадки звільнень як реакція на вимоги працівників щодо дотримання їхніх прав або участь у профспілкових або громадських діях. Іншою проблемою є недостатня соціальна захищеність працівників у випадках звільнень. Наприклад, у разі незаконного звільнення працівника, він може мати обмежені можливості захисту своїх прав та отримання компенсації від роботодавця [7].

Також, проблемою може бути відсутність ефективного механізму контролю за дотриманням законодавства про трудові відносини з боку контролюючих органів, що може сприяти безкарності у випадках незаконних звільнень. Отже, головною проблемою розірвання трудового договору в Україні є незаконність звільнень та недостатня соціальна захищеність працівників у випадках порушення їхніх прав.

Особливості укладання і розірвання трудового договору в Україні мають важливе значення для забезпечення прав та обов'язків сторін трудових відносин. Правильна укладення та дотримання вимог при розірванні трудового

договору дозволяє забезпечити законність та справедливість у трудових відносинах. Однак, у практичній діяльності часто виникають проблеми, такі як незаконність звільнень, недостатня соціальна захищеність працівників та неефективний контроль за дотриманням законодавства [6].

Для вирішення цих проблем важливо розширювати правову освіту серед працівників та роботодавців, підвищувати рівень контролю за дотриманням законодавства про трудові відносини та посилювати відповідальність за порушення трудового законодавства. Також важливо підтримувати і розвивати механізми правового захисту працівників у випадках незаконного звільнення та інших порушень їхніх прав.

Загальний висновок полягає в тому, що укладання і розірвання трудового договору

мають бути проведені відповідно до законодавства, з урахуванням прав та інтересів всіх сторін трудового відношення, з метою забезпечення справедливих умов праці та соціального захисту працівників. Для вирішення проблем укладання і розірвання трудового договору важливо також звертати увагу на практичні аспекти цих процесів. Наприклад, роботодавцям варто пам'ятати про необхідність дотримання процедур і вимог законодавства щодо оформлення та реєстрації трудових договорів, а також про права працівників у випадках звільнення. Також важливо розглянути можливість застосування альтернативних методів вирішення трудових конфліктів, таких як медіація або арбітраж, які можуть допомогти уникнути судових суперечок та забезпечити швидше вирішення спорів.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бутинська Р. Я. Правовий статус учасників колективно-трудова правовідносин : монографія. Львів : Вид-во «Растр-7», 2020. 234 с.
2. Гетьманцева Н.Д., Вакарюк Л.В., Козуб І.Г., Орловський О.Я. Навчальний посібник по вивченню навчальної дисципліни для студентів ОР «Бакалавр» за спеціальністю 081 «Право». Чернівці: Чернівецький нац., ун-т, 2020. 311 с.
3. Єгорова-Луценко Т. П. Загальнотеоретична характеристика правових основ забезпечення, реалізації та захисту трудових прав працівників сільського господарства в Україні : монографія. Київ : ПВГОІ «Видавництво Людмила». 2020. 384 с.
4. Пижова М. О. Юридичні гарантії реалізації права працівників на справедливую оплату праці : монографія: Київ : Вид-во «Наукова столиця», 2021. 376 с.
5. Сіроха Д. І. Нормотворчість суб'єктів трудового права: проблеми теорії та практики : монографія. Київ : ПВГОІ «Видавництво Людмила». 2020. 394 с.
6. Яковлев О. А. Припинення трудових правовідносин з незалежних від волі їх сторін підстав: актуальні проблеми теорії та практики: Монографія / О. А. Яковлев. Харків : Право, 2017. 200 с.
7. Ярошенко О. М., Іншин М. І., Луценко О. Є. Захист трудових прав працівників, обраних на виборні посади: актуальні проблеми правозастосування : монографія. Харків : Юрайт, 2022. 188 с.
8. Ярошенко О. М., Луценко О. Є. Правові позиції та висновки Верховного Суду України та Великої Палати Верховного Суду щодо вирішення трудових спорів : навч. посібн. 2-ге вид. Харків : Право, 2020. 194 с.