

3. Андрейцев В.І. Актуальні проблеми екологічного права: новітні доктрини: ретроспективний аналіз та погляд у майбутнє. *Матеріали доповіді Міжнародного круглого столу*. Дніпропетровськ : НГУ, 2010. С. 25-27.

4. Денисюк В. На Камчатці небезпечна екологічна ситуація, але влада намагалася її замовчувати: деталі. URL : https://24tv.ua/shodi-rosiyi-nebezpechna-ekologichna-situatsiya-nafta-novini_n1428100

Яровий О. Ю.

Курсант факультету підготовки фахівців
для органів досудового розслідування
Національної поліції України

Логінова М. В.

викладач кафедри
цивільного права та процесу
факультету підготовки фахівців
для підрозділів кримінальної поліції
Національної поліції України
Дніпровського державного
університету внутрішніх справ

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВЕРХОВЕНСТВА ПРАВА ПІД ЧАС УКЛАДЕННЯ ТА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Трудовий договір є основною правовою формою реалізації трудових відносин між працівником і роботодавцем. Він встановлює права та обов'язки сторін, визначає умови праці, оплату та гарантії соціального захисту. Важливість цього правового інституту зумовлена його роллю у забезпеченні стабільності трудових відносин та регулюванні трудового права. Трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем, згідно з якою працівник зобов'язується виконувати певну роботу з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець – виплачувати заробітну плату та забезпечувати необхідні умови праці. Цей договір є важливим юридичним інструментом для захисту прав і законних інтересів працівників та роботодавців. [1]

Основними ознаками трудового договору є:

- добровільний характер укладення;
- особисте виконання трудових обов'язків працівником;
- систематична виплата заробітної плати;
- підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку;
- соціальні гарантії та захист прав працівника.

Згідно зі ст. 23 КЗпП України, трудовий договір може бути укладений як

на певний термін, так і на невизначений час, і залежно від його умов визначається тип роботи (основна або додаткова). Основною метою трудового договору є забезпечення стабільності трудових відносин і гарантування прав працівника на отримання заробітної плати, захист від незаконного звільнення та інших порушень його прав. [3]

Процес укладення трудового договору відбувається за кількома етапами. Першим етапом є взаємне волевиявлення сторін: працівник подає заяву про прийняття на роботу, а роботодавець ухвалює рішення про прийом. Стаття 24 КЗпП України зазначає, що укладення трудового договору має відбуватися письмово, оскільки це забезпечує чіткість у визначенні прав та обов'язків кожної зі сторін.

Другим етапом є оформлення відповідних документів, серед яких паспорт, ідентифікаційний код, трудова книжка (за наявності), а також інші документи, що підтверджують кваліфікацію працівника, освіту або інші характеристики. Третім етапом є визначення умов договору: обсяг посадових обов'язків, розмір заробітної плати, робочий графік, термін дії договору. Це важливий етап, оскільки всі умови договору повинні бути чітко прописані для уникнення конфліктів у майбутньому.

Четвертий етап включає офіційне підписання трудового договору між працівником та роботодавцем. Після підписання договору видається наказ про прийняття на роботу, який є необхідним для підтвердження факту укладення трудових відносин. На останньому етапі, у разі необхідності, до трудової книжки працівника вноситься запис про прийняття на роботу, що є обов'язковим для працівників, що працюють на постійній основі.

Щодо припинення та розірвання трудового договору: згідно з ст. 36 КЗпП України, трудовий договір може бути припинений у кількох випадках, серед яких: за угодою сторін, за ініціативою працівника, за ініціативою роботодавця, у зв'язку з закінченням строку договору або з причин, що не залежать від волі сторін. У разі звільнення за ініціативою працівника він має право на звільнення за власним бажанням, повідомивши про це роботодавця за два тижні, якщо інше не передбачено умовами трудового договору або колективного договору. [3]

Припинення трудового договору за ініціативою роботодавця може мати різні причини, зокрема скорочення штату, порушення трудової дисципліни або невідповідність працівника своїм обов'язкам. Важливою умовою розірвання трудового договору є дотримання процедури, передбаченої законодавством, для уникнення порушення прав працівника. Наприклад, звільнення через скорочення штату повинно супроводжуватися наданням компенсації за невикористану відпустку та виплатою вихідної допомоги. Роботодавець чи працівник можуть призупинити дію трудового договору. Це не тягне за собою припинення трудових відносин, тобто звільнення. Однак у цьому випадку роботодавець не зобов'язаний платити зарплату та інші компенсації працівникові [4, с.424].

Враховуючи роль трудового договору в забезпеченні стабільності на ринку праці, надзвичайно важливо, щоб усі його аспекти були виконані відповідно до правових норм. Трудові відносини мають бути максимально прозорими та чіткими для обох сторін, щоб уникнути порушень прав і забезпечити високий рівень соціального захисту працівників. Також важливим є забезпечення ефективного механізму контролю за дотриманням трудового законодавства з боку державних органів. Лише у цьому випадку трудовий договір буде виконувати свою основну роль у підтримці соціальної стабільності та розвитку національної економіки. [2] Стаття 40 КЗпП України визначає випадки, коли звільнення працівника є незаконним, та передбачає можливість працівника оскаржити таке рішення в суді. Зокрема, закон гарантує працівникові захист від дискримінації та незаконних звільнень, наприклад, при звільненні через вагітність чи наявність дитячого віку.

Отже, трудовий договір є основним юридичним інструментом, що регулює трудові відносини між працівником і роботодавцем. Його значення важко переоцінити, оскільки він не лише визначає права та обов'язки сторін, але й служить гарантом стабільності на ринку праці, сприяє правовому захисту працівників і забезпечує належний рівень соціального забезпечення. Укладення та виконання трудового договору має бути ретельно регламентоване нормами чинного законодавства, зокрема Кодексом законів про працю України (КЗпП України), що чітко визначає процедури та умови, необхідні для створення трудових відносин. Важливим є правильне дотримання процедури розірвання трудового договору, адже будь-яке порушення цієї процедури може призвести до негативних наслідків для сторін.

1. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: підруч. Київ : Юрінком Інтер, 2009. 624 с.
2. Бабаскін А.Ю., Баранюк Ю.В., Дріжчана С.В. Трудове право України: академ. курс: підручник / за заг. Ред. Н.М. Хуторян. Київ : А.С.К., 2004. 608 с.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322 VII: URL : <https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08>
4. Логінова М. Що змінилося в трудових відносинах у період війни. *Журнал матеріалів Міжнародного науково-практичного онлайн-семінару (в авторській редакції)*, (м. Кривий Ріг, 29 квітня 2022 року). Кривий Ріг, 2022. 498 с.