

УДК 34.03

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.79.2.27>

ВІДМІННОСТІ В ПРОЦЕСУАЛЬНОМУ ПОРЯДКУ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ЗА РІЗНИМИ ПІДСТАВАМИ

Логінова М.В.,
викладач кафедри цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5608-9911>
e-mail: marinaloginova.dduvs@gmail.com

Логінова М.В. Відмінності в процесуальному порядку припинення трудових правовідносин за різними підставами.

Дослідження «Відмінності в процесуальному порядку припинення трудових правовідносин за різними підставами» присвячено аналізу та розкриттю особливостей правового регулювання процедур припинення трудових відносин у залежності від різних підстав. У статті обговорюються ключові аспекти процедур, пов'язаних зі звільненням працівника з ініціативи роботодавця, випадками звільнення за виняткові обставини та у разі закінчення строку трудового договору. Аналізуються нормативно-правові акти, що регулюють процесуальний порядок припинення трудових правовідносин і розкриваються особливості кожного з них.

Не буде новиною також те, що сучасне трудове законодавство стикається з численними викликами та проблемами у сфері припинення трудових правовідносин за різними підставами. Стаття звертає увагу на проблеми, які можуть виникнути під час процесуального порядку припинення трудових правовідносин: окрема увага приділяється аналізу можливих конфліктів та спірних ситуацій, які можуть виникнути в процесі припинення трудових правовідносин, та пропонуються шляхи їх вирішення. Ця стаття допомагає розкрити складність та різноманітність проблем, пов'язаних з припиненням трудових правовідносин, і надає практичні рекомендації щодо їх вирішення. Дослідження цієї теми має важливе значення для забезпечення справедливості та законності в сфері трудових відносин і сприяє збереженню гармонії між інтересами працівників і роботодавців.

Даний детальний аналіз сприятиме кращому зрозумінню процедурних вимог та викликів, що виникають у зв'язку з різними підставами припинення трудових правовідносин, та надасть практичні рекомендації щодо забезпечення справедливості та дотримання прав у цих процедурах. Дослідження також може служити основою для подальших покращень у законодавстві, спрямованих на вдосконалення процесу припинення трудових відносин та підтримку балансу між інтересами працівників та роботодавців. Досягнення справедливого та законного припинення трудових правовідносин має важливе значення як для працівників, так і для роботодавців, і допомагає підтримувати баланс із загальною дієздатністю трудового ринку.

Ключові слова: процесуальний порядок, припинення трудових правовідносин, різні підстави, відмінності, нормативно-правові акти.

Loginova M.V. Differences in the procedure for termination of employment relations on different grounds.

The study “Differences in the procedural order of termination of employment relations on various grounds” is devoted to the analysis and disclosure of the peculiarities of the legal regulation of procedures for the termination of employment relations depending on various grounds. The article discusses the key aspects of the procedures related to the dismissal of an employee at the initiative of the employer, cases of dismissal due to exceptional circumstances and in the event of the expiration of the employment contract. The normative legal acts regulating the procedural order of termination of the employment relationship are analyzed and the features of each of them are revealed.

It will also not be news that modern labor legislation faces numerous challenges and problems in the field of termination of employment on various grounds. The article draws attention to the problems that may arise

during the procedural procedure for termination of employment: special attention is paid to the analysis of possible conflicts and controversial situations that may arise in the process of termination of employment, and ways to resolve them are proposed. This article helps to reveal the complexity and variety of problems related to the termination of the employment relationship and provides practical recommendations for their resolution. The study of this topic is important for ensuring justice and legality in the field of labor relations and contributes to the preservation of harmony between the interests of employees and employers.

This detailed analysis will contribute to a better understanding of the procedural requirements and challenges arising in connection with the various grounds for termination of the employment relationship, and will provide practical recommendations for ensuring fairness and respect for rights in these procedures. The study can also serve as a basis for further improvements in legislation aimed at improving the process of termination of employment relationships and maintaining a balance between the interests of employees and employers. Achieving a fair and legal termination of employment is important to both employees and employers and helps to maintain a balance with the overall efficiency of the labor market.

Key words: procedural order, termination of employment, different grounds, differences, normative and legal acts.

Постановка проблеми. В процесі припинення трудових правовідносин залежно від різних підстав, виникають відмінності в процесуальному порядку, що можуть впливати на забезпечення справедливості та захисту прав працівників та роботодавців. Проблема полягає в необхідності детального дослідження та аналізу цих відмінностей для визначення оптимального процесуального порядку припинення трудових правовідносин на різних підставах. Припинення трудових відносин може мати різні підстави, такі як звільнення з ініціативи роботодавця, звільнення за виняткові обставини та припинення відносин у разі закінчення строку трудового договору. Кожна з цих підстав передбачає виконання певних процедур та процесуальних кроків, що можуть відрізнятися один від одного. Такі відмінності у процесуальному порядку можуть викликати проблеми та невизначеності щодо дотримання прав та інтересів працівників та роботодавців. Дослідження цієї проблеми є важливим для забезпечення справедливості та ефективності процедур припинення трудових правовідносин та надання практичних рекомендацій щодо удосконалення процесуального порядку на різних підставах.

Відповідно, метою даної статті є систематичний аналіз відмінностей в процесуальному порядку припинення трудових правовідносин на різних підставах, виявлення проблем, пов'язаних з цими відмінностями, та розробка практичних рекомендацій для забезпечення справедливого та ефективного процесу припинення трудових правовідносин. Це дослідження сприятиме розумінню та вирішенню складнощів, які можуть виникати під час процедури припинення трудових правовідносин залежно від різних підстав, а також сприятиме забезпеченню справедливості та дотриманню прав у цих процедурах.

Виклад основного матеріалу. У сучасному трудовому праві одним із найважливіших аспектів є процесуальний порядок припинення трудових правовідносин. Процедура припинення трудових правовідносин може відрізнятися залежно від підстави, що лежить в основі такого припинення. Наявність різних підстав для припинення трудових правовідносин вимагає вивчення відмінностей в процесуальному порядку припинення трудових правовідносин. У цій статті ми розглянемо особливості процесуального порядку припинення трудових правовідносин за різними підставами та проблеми, які виникають у процесі такого припинення.

Тож, як ми вже визначили, в процесі припинення трудових правовідносин існує ряд відмінностей в процесуальному порядку залежно від різних підстав. Давайте розглянемо деякі з цих відмінностей детальніше:

1. Порядок припинення трудових правовідносин з працівником за його ініціативою.

Принципово важливо, щоб працівники мали можливість вільно обирати своє подальше зайняття і за бажанням припиняти трудові правовідносини з поточним роботодавцем. Згідно з трудовим законодавством, працівник повинен письмово повідомити свого роботодавця про своє бажання припинити трудові правовідносини. Зазвичай це робиться шляхом подання заяви про звільнення, в якій працівник вказує свої особисті дані, дату бажаного припинення праці та інші необхідні відомості [1, с. 23].

2. Процесуальний порядок припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця.

Однією з найпоширеніших підстав припинення трудових правовідносин є звільнення працівника з ініціативи роботодавця. В процесі такого припинення виконуються певні процедури, включаючи попередження працівника, проведення службового розслідування, оформлення відповідного рішення

роботодавця тощо. Процесуальний порядок припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця регулюється трудовим законодавством та колективними договорами [2, с. 112].

3. Процесуальний порядок припинення трудових правовідносин за виняткові обставини.

Іншою важливою підставою для припинення трудових правовідносин є випадки звільнення працівника за виняткові обставини, такі як непрацездатність працівника, недієздатність роботодавця, припинення діяльності підприємства тощо. Процесуальний порядок припинення трудових правовідносин за виняткові обставини може включати різні процедури, від оформлення відповідних документів до проведення медичних експертиз.

4. Процесуальний порядок припинення трудових правовідносин у разі закінчення строку трудового договору.

Третьою розглянутою підставою для припинення трудових правовідносин є закінчення строку трудового договору. У цьому випадку процесуальний порядок припинення трудових правовідносин може включати взаємодію між роботодавцем і працівником стосовно продовження трудового договору або укладення нового договору.

Поговоримо про нормативно-правові акти в Україні, які регулюють процесуальний порядок припинення трудових правовідносин. Основні акти, що відповідають за цю область, включають такі [3, с. 91]:

1. Кодекс законів про працю України. Цей кодекс містить положення про правовідносини у сфері праці, включаючи процедуру припинення трудових відносин. Він регулює підстави та порядок звільнення працівників, встановлює права та обов'язки сторін, а також процедури, які слід дотримувати припиненні трудових відносин.

2. Закон України «Про колективні договори і угоди». Цей закон встановлює правила щодо укладання та реалізації колективних договорів та угод. Він також містить положення про порядок припинення трудових відносин у разі порушення умов колективного договору або угоди. Зауважимо, що 23.02.2023 р. було прийнято Закон України «Про колективні угоди і договори», проте, даний нормативний акт ще не вступив у законну силу.

3. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Цей закон регулює соціальне страхування на випадок безробіття та встановлює процедуру виплати допомоги безробітним. Він містить положення щодо порядку припинення трудових відносин та прав працівників у разі втрати роботи.

Кожен з цих нормативно-правових актів має свої особливості і встановлює певні правила щодо припинення трудових правовідносин. Детальніше вивчення кожного акта дозволить зрозуміти процедури, вимоги та права сторін, що визначаються відповідними законодавчими актами.

Далі зауважимо, що під час процесуального порядку припинення трудових правовідносин з різними підставами можуть виникати різні проблеми, що потребують уваги та вирішення. Деякі з таких проблем включають:

1. Порушення процедурних прав працівників. Ця проблема виникає, коли права працівників, зокрема на право на обговорення, представництво чи оскарження рішень, порушуються або не дотримуються під час процесу припинення трудових правовідносин [4, с. 57].

2. Недостатня інформація та зрозумілість процесуального порядку. Часто працівники та навіть роботодавці можуть бути недостатньо ознайомлені з правилами та процедурами, які стосуються припинення трудових правовідносин, що може призвести до плутанини, невизначеності та неправильних дій.

3. Несприятливе ставлення до працівника. В деяких випадках роботодавець може використовувати процес припинення трудових правовідносин як засіб для притискання або покарання працівника, порушуючи його права та створюючи нерівні умови.

4. Відсутність чітких процедур. Існування неоднозначностей або відсутність чітких правил та процедур припинення трудових правовідносин можуть призводити до будь-яких проблем, пов'язаних з виконанням процесу та вирішенням спорів [5, с. 112].

5. Судові тяжби та затягування процесу. У випадках, коли виникають суперечки або незгоди між працівником та роботодавцем, процес припинення трудових правовідносин може призвести до судових тяжб, що вимагають значних часових та фінансових зусиль.

6. Фінансові та соціальні наслідки. Припинення трудових правовідносин може мати серйозні фінансові та соціальні наслідки для працівників, зокрема втрату роботи, втрату доходу та нестабільність у житті. Важливо враховувати ці наслідки та шукати рішення, які б забезпечували справедливість та соціальну підтримку працівників.

Врахування та вирішення цих проблем в процесуальному порядку припинення трудових правовідносин має на меті забезпечити справедливість, захист прав працівників та забезпечення ефективності процесу припинення трудових правовідносин у всіх його аспектах.

Для вирішення вищевказаних проблем у процесуальному порядку припинення трудових правовідносин можемо запропонувати такі рекомендації та заходи:

1. Забезпечення доступної та зрозумілої інформації. Роботодавці та органи, що відповідають за припинення трудових правовідносин, повинні забезпечити доступну та зрозумілу інформацію щодо правил, процедур та прав працівників. Це може включати підготовку інформаційних брошур, проведення інформаційних зустрічей або створення електронних ресурсів.

2. Забезпечення виконання процедурних прав працівників. Важливо гарантувати, що права працівників на обговорення, представництво та оскарження рішень будуть дотримуватись. Роботодавці повинні забезпечити відповідний процес, включаючи можливість працівників висловити свою позицію та мати доступ до процедурного захисту [6, с. 206].

3. Запровадження чітких процедур та правил. Необхідно розробити чіткі правила та процедури, які регулюють процес припинення трудових правовідносин залежно від різних підстав. Це допоможе уникнути неоднозначностей, неправильних дій та спростити процес для всіх сторін.

4. Запобігання дискримінації та недобросовісному використанню підстав. Роботодавці повинні дотримуватись принципу недискримінації та уникати недобросовісного використання підстав для припинення трудових правовідносин. Важливо встановити механізми контролю та перевірки, щоб уникнути неправомірних дій та захистити права працівників.

5. Професійна підготовка та навчання. Роботодавці та працівники повинні мати доступ до професійної підготовки та навчання щодо процедур припинення трудових правовідносин. Це допоможе забезпечити належне розуміння правил та процедур та зменшити можливі помилки чи неправильні дії.

6. Забезпечення доступу до альтернативних способів вирішення спорів. Для уникнення затягування судових тяжб та надання швидкого та ефективного розв'язання спорів рекомендується сприяти використанню альтернативних способів врегулювання, таких як медіація або консультації з адвокатом.

7. Зміцнення відповідальності та контролю. Важливо встановити механізми контролю та нагляду за виконанням процедурного порядку припинення трудових правовідносин, а також вживати заходи щодо відповідальності за порушення прав працівників та неправильні дії [7, с. 45].

Впровадження цих рекомендацій може сприяти вирішенню проблем, що виникають у процесі припинення трудових правовідносин, та забезпечити більш справедливий та ефективний процес для всіх зацікавлених сторін.

Висновок. У процесі дослідження виявлено, що процесуальний порядок припинення трудових правовідносин має свої відмінності залежно від підстави, на якій відбувається припинення. Різні підстави, такі як звільнення за власним бажанням, звільнення за ініціативою роботодавця, припинення у зв'язку зі зміною власника підприємства або банкрутством, потребують врахування особливостей і правил, які регулюють процедури цих підстав.

Основний висновок полягає у необхідності належного розуміння різних підстав припинення трудових правовідносин і впровадженні відповідних процедур, що гарантують права всіх зацікавлених сторін. Крім того, виявлено, що існують певні проблеми, які можуть виникати під час процесуального порядку припинення трудових правовідносин, такі як порушення процедурних правил, несприятливе ставлення до працівника, недостатня інформація та зрозумілість процесуального порядку та інші.

Для вирішення цих проблем рекомендується прийняття додаткових заходів та поліпшення законодавства, забезпечення належної інформованості працівників про їхні права та процедури припинення трудових відносин. Також важливо забезпечити доступ до альтернативних способів вирішення спорів, таких як медіація, для швидкого та ефективного розв'язання конфліктів.

В цілому, вивчення відмінностей в процесуальному порядку припинення трудових правовідносин за різними підставами є важливим для забезпечення справедливості та захисту прав працівників та роботодавців. Подальше дослідження та вдосконалення законодавства у цій сфері є необхідним кроком для забезпечення стабільних трудових відносин та зміцнення правового захисту в усіх сферах праці.

Список використаних джерел:

1. Бондаренко О.М. Порядок припинення трудових правовідносин з працівником за його ініціативою. Економіка та право. 2018. № 4. С. 22–27.
2. Григорович І.Ю. Порядок припинення трудових правовідносин з працівником за ініціативою роботодавця. Право України. 2016. № 5. С. 112–115.
3. Бабенко О.М., Шевченко В.О. Правове регулювання припинення трудових правовідносин в Україні: монографія. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 256 с.
4. Кривенко О.В., Литвиненко О.С. Припинення трудових правовідносин: порядок та особливості: монографія. Харків: Право, 2019. 272 с.
5. Луценко І.В., Мельник О.І. Припинення трудових правовідносин в Україні: порядок та проблеми: монографія. Київ: Юрінком Інтер, 2018. 320 с.
6. Головка Ю.М., Степаненко О.В. Припинення трудових правовідносин у сучасних умовах: монографія. Київ: Юридична думка, 2020. 336 с.
7. Павленко А.В., Шевченко І.В. Припинення трудових правовідносин: теорія та практика: монографія. Київ: Право, 2019. 288 с.