**Іоннікова Ірина Анатоліївна. Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національний ун-т внутрішніх справ. - Х., 2004**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | ***Іоннікова І.А.*Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.**—Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 — трудове право, право соціального забезпечення. — Національний університет внутрішніх справ. — Харків, 2004.  Дисертація присвячена дослідженню правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та подальшому його вдосконаленню в умовах розбудови ринкової економіки. У роботі аналізуються норми трудового законодавства України, міжнародно-правові та нормативні акти деяких зарубіжних країн. Визначені етапи та досліджені особливості розвитку трудового законодавства, що регулює розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; розроблено класифікацію підстав звільнення працівників з ініціативи роботодавця; досліджено гарантії забезпечення конституційного права на працю при розірванні трудового договору з працівниками; визначено особливості розгляду та вирішення трудових спорів про поновлення працівника на роботі; розкрито особливості відповідальності роботодавця за матеріальну і моральну шкоду, заподіяну працівникові незаконним звільненням з роботи. На підставі дослідження розроблено конкретні пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства з питань розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Результати дослідження сформульовані у вигляді проектів змін і доповнень до КЗпП та інших нормативних актів України, сформульовано моделі правових норм, що можуть регулювати розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в новому Трудовому кодексі України. | |
| |  | | --- | | У висновках дисертації зазначаються загальні підсумки дисертаційного дослідження, коротко сформульовані основні положення, що полягають у визначенні теоретичних і практичних особливостей правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в умовах ринкової економіки. У заключній частині дисертації на підставі проведеного дослідження сформульовано наукові та практичні результати роботи, зокрема:  1. Однією з гарантій права на працю є те, що трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірвано лише в особливих випадках, визначених законодавством. Звільнення працівника допускається лише за наявності передбачених нормами закону умов, додержанням встановлених обмежень на таке звільнення і порядку його проведення.  2. Норми, що регулюють підстави й порядок звільнення працівників з ініціативи роботодавця, повинні відповідати ратифікованим Україною положенням конвенцій МОП, що регулюють зазначені питання, міжнародним договорам та угодам. На виконання Конвенції №158 необхідно передбачити у трудовому законодавстві України виплату грошової компенсації замість попередження, якщо звільнення працівника не пов’язане з його винними діями.  3. Правовою підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є вчинення працівником дисциплінарного проступку за умови, якщо до працівника раніше були застосовані заходи дисциплінарного стягнення не менше двох разів.  4. При застосуванні п. 3 ст. 40 КЗпП України враховуються як дисциплінарні стягнення, накладені роботодавцем, так і заходи громадського стягнення, які можуть накладати товариські суди і трудові колективи, проте лише роботодавець як сторона укладеного з працівником трудового договору повинен мати право застосовувати заходи дисциплінарного стягнення у випадках, передбачених законодавством.  5. Поняття "розкрадання" охоплює як дрібне розкрадання майна, так і вчинене у великих та особливо великих розмірах, а тому немає потреби в п. 8 ст. 40 КЗпП України уточнювати розмір викраденого, оскільки сам факт крадіжки, встановлений у передбаченому законом порядку, незалежно від розміру є підставою для звільнення працівника з роботи з ініціативи роботодавця.  6. Виділення тимчасових і сезонних працівників в окрему групу та прийняття спеціальних норм, що регулюють порядок їх звільнення з ініціативи роботодавця, нічим не мотивовано. Для розірвання трудового договору з даною категорією працівників достатньо підстав, закріплених у КЗпП України і немає потреби в існуванні спеціальних законодавчих актів.  7. Доцільно внести зміни до ч. 3 ст. 184 КЗпП України, виклавши її перше речення в такій редакції: "Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років — частина шоста статті 179), або дитину-інваліда, одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років з ініціативи роботодавця не допускається, крім випадків ліквідації юридичної особи, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням".  8. Видання лише наказу про звільнення і вручення його працівнику не дає підстави вважати, що звільнення працівника проведено належним чином та відповідно до вимог трудового законодавства, оскільки невручення роботодавцем трудової книжки працівнику позбавляє останнього конституційного права на працю. Саме з моменту вручення трудової книжки, де буде відповідний запис про звільнення із зазначенням підстави та з посиланням на закон, слід обчислювати місячний строк для звернення до суду з позовом про поновлення на роботі.  9. Моральна шкода, заподіяна працівнику неправомірними діями або бездіяльністю роботодавця, відшкодовується у грошовій формі в розмірах, обумовлених угодою сторін, а у разі виникнення спору — судом, незалежно від матеріальної шкоди, що підлягає відшкодуванню. Відшкодування моральної шкоди не може бути меншим п’яти мінімальних розмірів заробітної плати потерпілої особи. Обов’язок доказування факту наявності моральної шкоди необхідно покласти на працівника.  Зроблені інші висновки та пропозиції, що сприятимуть подоланню суперечностей і перешкод на шляху кодифікації національного законодавства про працю, а також правовому регулюванню підстав та порядку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в Трудовому кодексі України. | |