**Прудивус Олег Васильович. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру: дисертація канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національний ун-т внутрішніх справ. - Х., 2003**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Прудивус О.В.**Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру.*- Рукопис.*  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 - трудове право; право соціального забезпечення. - Національний університет внутрішніх справ, Україна, Харків, 2003.  Дисертація присвячена комплексному дослідженню теоретичних і практичних проблем, пов’язаних з розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру. Особливу увагу приділено обґрунтуванню юридичної природи цього явища і розробці спеціального механізму правового регулювання розірвання трудових договорів, проаналізовано не тільки відповідні норми трудового законодавства, а й робляться висновки щодо їх застосування.  Вказані тенденції розвитку інституту трудового договору, серед яких виділено обмеження сфери застосування строкових трудових договорів (контрактів) та подальша розробка дієвого механізму застосування таких договорів на практиці; підвищення рівня, посилення правових та соціальних гарантій у випадку перетворення строкового трудового договору у договір на невизначений строк; диверсифікація (розширення) видів трудового договору за суб’єктним складом, специфікою змісту трудової функції (виду трудової діяльності), правового статусу працівника.  Безпосередню увагу було приділено дослідженню структурно-видової класифікації підстав припинення трудового договору за ініціативою роботодавця, розкриттю суті правових можливостей сторін трудового договору щодо його припинення.  З метою вирішення колізій, що виникають на практиці, у роботі досліджено та дається юридичне поняття „зміни в організації виробництва та праці”. У роботі приділяється увага порядку та умовам вивільнення працівників у разі змін в організації виробництва і праці, окремо виділено стадії процедури вивільнення працівників у порядку, передбаченому Главою ІІІ-А КЗпП України.  Значне місце в дослідженні приділене визначенню юридичних гарантій розірвання трудового договору за підставами організаційно-правового характеру. | |
| |  | | --- | | Дослідження та аналіз питань щодо правового регулювання порядку й умов звільнення працівників з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру на підставі приписів актів національного та зарубіжного законодавства, вивчення наукової літератури, порівняння поглядів учених з проблем, пов’язаних з темою дисертації, дали підстави авторові дійти відповідних висновків.  1. Роль та значення трудового договору у сучасних умовах господарювання зумовлюється насамперед його економіко-господарським та правовим значенням.  2. Становлення ринкових відносин, законотворча та правозастосовча практика й інші фактори зумовили формування ряду тенденцій розвитку інституту трудового договору на сучасному етапі розбудови правової держави.  3. Сучасна загальна структурно-видова система класифікації підстав припинення трудового договору є багаторівневою і може бути оптимізована за умови удосконалення чинного законодавства про працю.  4. Поняття „вивільнення” працівників — спеціальна категорія, яка застосовується лише щодо випадків припинення трудового договору за п.1 ст.40 КЗпП. Останнє потребує доктринального уточнення та нормативного закріплення.  5. Зміни в організації виробництва і праці викликають різні правові наслідки (звільнення працівників за п.1 ст.40 КЗпП або за п.6 ст.36 Кодексу), але при таких змінах не відбувається скорочення штату.  6. Поняття „зміни в організації виробництва і праці” є відносно визначеним, а тому його зміст неможливо вичерпно визначити на рівні закону, але останнє потребує нормативного уточнення.  7. Механізм відбору кандидатів на вивільнення доцільно деталізувати і нормативно зафіксувати в КЗпП.  8. Заява попередженого про вивільнення працівника про звільнення його за п.1 ст.40 КЗпП до завершення терміну попередження не є розірванням трудового договору за власним бажанням.  9. Згода профспілки є необхідною умовою для вивільнення працівників і має дотримуватись у всіх випадках, незалежно від членства працівника у профспілці. Необхідно внести відповідні зміни до КЗпП.  10. Доцільно передбачити декілька критеріїв щодо визначення розміру вихідної допомоги без врахування характеру підстав звільнення. | |