**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. |

 |