

Список джерел:

1. Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України : [монографія] / Є. В. Краснов. – О. : Фенікс, 2013. – 178 с.
2. Серета О. Міжнародні стандарти з охорони праці: сучасний стан та перспективи адаптації законодавства України / О. Серета // *Публічне право*. – 2014. – № 2. – С. 219–226.
3. Твердовський І. М. Заборона дискримінації у сфері праці: міжнародно-правовий аспект / І. М. Твердовський // *Держава і право. Юридичні і політичні науки*. – К., 2012. – Вип. 51. – С. 352–357.
4. Мельник Н. С. Функція визначення загальної політики МОП / Н. О. Мельник // *Часопис Київського університету права*. – 2012. – № 2. – С. 358–361.

Смоляр А.В.,

студентка 2 курсу

гр.ЮД-945

Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

Науковий керівник:

Тимченко Л.М.,

кандидат юридичних наук,

старший викладач

кафедри цивільно-правових дисциплін

Дніпропетровського державного

університету внутрішніх справ

ОСОБЛИВОСТІ СТРОКОВИХ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

Кожна соціально орієнтована держава повинна ставити собі за мету забезпечувати максимально дозволений рівень зайнятості населення, тому що зайнятість в життєдіяльності людини займає особливу роль, оскільки особистість завдяки зайнятості задовольняє свої потреби.

З огляду на нинішню ситуацію, в якій знаходиться країна, безробіття – це найбільш гостра проблема, з якою стикається населення України в умовах сьогодення. Нині на сучасному світовому ринку праці ми можемо спостерігати збільшення безробітних людей, за останніми підрахунками Державної служби статистики, станом на вересень 2020 року в Україні зафіксовано більше ніж півтора мільйона людей. А рівень безробіття за даними служби досяг 9,9% [2, с.85].

З метою ефективної боротьби з безробіттям законодавцю не варто йти виключно шляхом нав'язування сторонам певного виду трудових відносин, але така свобода дій для сторін жодним чином не має суперечити реалізації їхніх трудових прав. Подальше вдосконалення законодавства про працю має мінімізувати його неоднозначне тлумачення та, як наслідок, звуження гарантій однієї зі сторін трудового договору [3, с.147].

Трудовий договір – це двосторонній договір між працівником та роботодавцем, в цьому договорі окреслюються основні вимоги щодо виконання працівником певної роботи, в свою чергу роботодавець зобов'язується забезпечувати гідні умови праці та своєчасну заробітну плату [1].

Одним із найпоширеніших видів трудових договорів є саме строковий трудовий договір, його слід віднести до найстаріших та найперших видів зайнятості. Строковий трудовий договір набув великого розповсюдження в державах з розвинутою ринковою економікою, та послуговували для подальшої стійкої зайнятості майже мільйонів працівників.

Головна особливість строкових договорів полягає в тому що, вони укладаються на певний визначений строк. Цей договір укладається лише в випадках зазначених в абз. 2 п. 3 ст. 23 Кодексу законів про працю України. Тобто можна чітко побачити, що сфера застосування строкових договорів є обмеженою.

Трудовий договір укладається на визначений строк, коли це зумовлено характером роботи, тобто вона є такою, що не може виконуватися постійно (сезонна або інша робота, що виконується протягом певного часу) [4, с.69]. Наприклад, робота гардеробника, оператора котельні тощо виконується впродовж певного сезону, але при цьому не є сезонною з юридичної точки зору, адже не входить до списку сезонних робіт, затвердженого КМУ [5, с.122].

Якщо не має підстав щодо укладання строкового договору, з працівником повинен укладатися безстроковий договір. Навіть коли за згодою працівника було укладено строковий договір, але не було певний підстав, щодо його укладання, то цей договір вразі звернення до суду вважається як безстроковий. Згідно з чинним законодавством, правове регулювання строкових договорів є не достатнім, оскільки зазвичай такі договори укладаються лише в інтересах роботодавця, а не працівника.

Правове становище працівників, які уклали строкові трудові договори, загалом не відрізняється від правового становища працівників, які уклали трудові договори на невизначений строк, за винятком деяких особливостей [6, с.287]. Працівник, який працює за строковим договором, підлягає звільненню в разі закінчення обумовленого в договорі строку. Але якщо строк договору сплив то це не означає, що працівник вважається автоматично звільнений, оскільки для звільнення роботодавець до закінчення строку повинен ухвалити наказ про звільнення.

Відповідно до підстав які визначені в ст. 40 та 41 КЗпП, роботодавець має повне право на розірвання строкового договору до закінчення обумовленого строку. Роботодавець вправі звільняти працівника за наказом, без його заяви та без попередження [1].

Отже, строковий договір є одним із найактуальнішим видом трудового договору. Особливість строкового договору є те, що саме цей договір повинен ухвалюватися в інтересах працівника, а не роботодавця. Але на практиці можна побачити зовсім інше, однією із причин яка послуговувала наявності такої проблеми стало недосконалість та неоднозначність правого регулювання строкових трудових. Проаналізувавши чинне законодавство України яке

регулює строкові трудові договори , можна дійти до такого висновку, що дуже потрібно удосконалити сучасні нормативно-правові акти та закони щодо питань які стосуються сезонних та тимчасових робіт.

Список джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Слюсар С. Т. Аналіз рівня безробіття в Україні: проблеми і шляхи його подолання. *Економіка АПК*. 2018. № 5. С. 85-92.
3. Олексів І.І. Строковий трудовий договір як одна із форм забезпечення повної і продуктивної зайнятості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2018. Вип. 51. Т. 1. С. 147-150.
4. Самолюк Н. М., Юрчик Г. М. Трудові договірні відносини: навч. посіб. – Рівне: НУВГП, 2018. – 341 с.
5. Корнійчук Л.Т. Строковий трудовий договір: правила застосування.- *«Кадровик України»*. 2020 р. №32. С.122-130
6. Савчук С. П. Особливості правового регулювання строкових трудових договорів в окремих європейських країнах . *Часопис Київського університету права*. 2020. № 2. С. 286-289.

Смоляр А.В.,

студентка 2 курсу

гр.ЮД-945

Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

Науковий керівник:

Тимченко Л.М.,

кандидат юридичних наук,

старший викладач

кафедри цивільно-правових дисциплін

Дніпропетровського державного

університету внутрішніх справ

ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ

Проблематика юридичних гарантій трудових прав неодноразово була розглянута багатьма вченими. Саме цій проблемі приділялася особлива увага, оскільки трудове право було створено для забезпечення захисту інтересів та прав трудящих.

Трудові юридичні гарантії – це закріплені нормативно-правовими актами обов’язкові правила поведінки, які забезпечують реалізацію, охорону та захист трудових прав, тобто це один із видів норм трудового права [1, с.97].

Основні юридичні гарантії трудових прав, свобод, інтересів працівників забезпечені в Конституції України. Також юридичні гарантії трудових прав,