

Значну увагу українські науковці приділяють створенню «підприємницьких університетів». Так, у 2021 році було захищено докторську дисертацію Беляловим Т.Е. на тему «Теоретико-методологічні засади розвитку підприємницького університету як центру інноваційних технологій», яка стала першим комплексним дослідженням розвитку таких установ в Україні та в подальшому може стати стартовою точкою для формування підприємницьких університетів в Україні.

Таким чином, можна зробити висновки, що підприємництво не закладено в генах людини, а може бути розвинена за допомогою сучасних освітніх методик і впровадження їх у освітній процес буде мати позитивний ефект як для майбутніх фахівців, які зможуть бути не лише фахівцями у своїй справі, а і реалізовувати підприємницькі проекти так і для держави, яка отримує підвищення підприємницької активності, що буде сприяти структурним змінам в економіці.

Список літератури

1. O'Connor A. A conceptual framework for entrepreneurship education policy: Meeting government and economic purposes // *Journal of Business Venturing*. 2013. Vol. 28. № 4. P. 546-563.
2. Meyer J.P., Allen, N.J. A three-component conceptualization of organizational commitment // *Human Resource Management Review*. 1991. Vol. 1. № 1. P. 61-89.

3. Audretsch D., Thurik A. Model of the Entrepreneurial Economy // *International Journal of Entrepreneurship Education* 2(2): 143-166. 2004, Senate Hall Academic Publishing.

4. Saras D. Sarasvathy. Causation and Effectuation: Toward a Theoretical Shift from Economic Inevitability to Entrepreneurial Contingency // *The Academy of Management Review* Vol. 26, No. 2 (Apr., 2001), pp. 243-263 (21 pages).

5. Morteza RezaeiZadeh. Michael Hogan. John O'Reilly. James Cunningham & Eamonn Murphy. Core entrepreneurial competencies and their interdependencies: insights from a study of Irish and Iranian entrepreneurs, university students and academics // *International Entrepreneurship and Management Journal* 13(1). March 2017. DOI:10.1007/s11365-016-0390-y

6. Renee Barnes. Tackling Uncertainty for Journalism Graduates: A model for teaching experiential entrepreneurship // *Journalism Practice* 12(1):1-21. January 2017. DOI:10.1080/17512786.2016.1266277

7. Bengt Johannisson. University training for entrepreneurship: Swedish approaches // *Entrepreneurship and Regional Development* 3(1):67-82. January 1991. DOI:10.1080/08985629100000005.

8. Бухаріна Л. М. Підприємницька освіта як передумова розвитку економіки на регіональному рівні. Підприємницька модель економіки та управління розвитком підприємства: тези I Міжнародної науково-практичної конференції Житомир: ЖДТУ, 2018. С. 498-501

УДК 349.22:331.106

Ю. Дем'янчук, М. Клименко

Demianchuk.yv@knutd.edu.ua

Київський національний університет технологій та дизайну, Київ

ДЕЯКІ АСПЕКТИ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

Ураховуючи статтю 43 Конституції України кожен громадянин нашої країни має право на працю, яку він вільно обирає або на котру самостійно погоджується [1]. Кожен працівник, який влаштовується на працю укладає трудовий договір. Даний договір є фундаментом зародження будь яких трудових правовідносин.

За трудовим договором обидві сторони обіцяють виконувати свої зобов'язання, а саме: робітник виконувати зазначений у договорі об'єм праці, а працедавець платити достатню заробітну плату. Отже, сторонами такої угоди є працівник і власник підприємства, або уповноважена ним особа [2].

Як правило, трудовий договір прийнято укладати у письмовій формі з наданням документу, що посвідчує особу, тобто паспортом, трудовою книжкою, або (за випадку якщо її ще нема) документів про освіту та стажування.

Трудові договори за строком поділяють на: короткострокові, довгострокові і ті, що не мають

строку – безстрокові. Беручи до уваги Кодекс законів про працю України, у ньому було визначено наступні підстави, що стосуються припинення трудового договору [3]. Договір може бути зупинений по угоді обох сторін. Це стосується як того, що був укладений на певний строк, так і безстрокового.

Припинити трудовий договір можна коли завгодно, але лише із-за тої умови, коли між власником та працівником було досягнуто угоду про припинення трудового договору. Першим, хто може запропонувати розірвати договір може бути як працівник, так і працедавець. Працівник може бути звільненим з даного напряму праці, лише у тому випадку, якщо обидві сторони досягли згоди у цьому.

Буває таке, що заява працівника стосовно його звільнення з посади пишеться за власним бажанням через те, що він не може продовжити працю, через здоров'я. Тоді, власник або уповноважений ним орган має розірвати трудовий договір у той строк, про який просить сам працівник.

Якщо у заяві працівника відсутнє прохання про звільнення до закінчення строку попередження, то розірвання власником договору до настання двотижневого строку вважається незаконним.

У випадку якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не полишив працю, але і не вимагає розірвання трудового договору, власник не може звільнити його, спираючись на подану раніше заяву. Винятки становлять лише випадки, коли на його місце вже було взято іншого працівника, якому згідно з законодавством не може бути відмовлено в укладенні трудового договору [4].

Законодавством, котре ми маємо на даний момент, працівнику надано право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо працедавець не виконує правила прописані у договорі, умови колективного або трудового договору. Частіше всього, подібні рішення приймаються через затримку заробітної плати.

Щодо спорів про дострокове розірвання договору, то вони повинні вирішуватись в загальному порядку, заздалегідь встановленому для розгляду трудових спорів.

Розірвання трудового договору по ініціативі власника або уповноваженого ним органу. У законодавстві прописані варіанти, за якими безстроковий трудовий договір, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом. До таких належать:

– якщо проводиться реорганізація, банкрутство, перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників в організації;

– якщо працедавець побачив, що робітник має недостатню кваліфікацію або не може працювати по стану здоров'я;

– якщо праця працівника пов'язана з доступом до державної таємниці, а у нього немає на це дозволу;

– якщо найманий працівник без поважних на те причин відповідно до своїх обов'язків, що були прописані трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку (якщо працівник має засоби стягнення) не з'являвся довгий час на робочому місці;

– якщо працівник не був на праці впродовж дня або був відсутній більше трьох годин протягом робочого дня без поважних на те причин;

– якщо найманий робітник не був на роботі більш чотирьох місяців підряд через тимчасову непрацездатність. Винятком цьому є вагітність та пологи. Але можуть бути випадки, коли законодавством не встановлений триваліший строк збереження робочого місця при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність через отримання трудового каліцтва або професійного захворювання, місце праці зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності після цього випадку;

– якщо працівника, який раніше виконував цю роботу хочуть поновити на посаді;

– якщо робітник приходять на роботу та намагається виконувати свої обов'язки у стані алко / нарко або токсичного сп'яніння;

– якщо робітник розкрадає майно власника, встановленого вироком суду, який набрав чинності, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу [5].

При звільненні працівників за ініціативою власника або уповноваженого ним органу з причин незалежних від них, а саме, із-за скороченням чисельності або штату працівників, при виявленій невідповідності займаній посаді або виконуваній праці і при поновленні на працю іншого працівника, який раніше виконував дану працю, власник або уповноважений ним орган повинен запропонувати працівникові переведення на іншу працю.

Працівника не можна звільнити в період його тимчасової непрацездатності. Виняток становлять лише неявка на працю впродовж довгого строку і відпустка [6].

Порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника залежить від того, чи це безстроковий чи строковий договір. Працівник має право розірвати безстроковий трудовий договір, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні.

Отже, трудовий договір – це документ, за допомогою якого працедавець заручається зобов'язанням найманого робітника виконувати певні обов'язки відповідно до своєї кваліфікації. А співробітник, який влаштується на працю на певне підприємство, отримує гарантії, що стосуються його заробітної плати, пільг і умов праці. Тому, задля унеможливлення негативних наслідків щодо незаконного укладення трудового договору в умовах воєнного стану в Україні необхідно дотримуватися норм чинного законодавства України. Дані аспекти допоможуть реалізувати державну політику в Україні в умовах воєнного стану задля поліпшення умов трудових відносин між працедавцем і найманим працівником.

Список літератури

1. Конституція України // Офіційний сайт Верховної Ради) України. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Матвійчук А. Адміністративно-правове забезпечення державної регуляторної політики. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 1. С. 108–111.
3. Гаврилюк О. Особливості припинення дії трудового контракту. 2019. № 8. с. 74–76.
4. Бойко М. Д. Трудове право України. Навч. посіб. К.: Олан, 2018.
5. Людина і праця: Довідник з правових питань. Уклад. І. П. Козинцев, Л. А. Савченко. К.: Юрінком Інтер, 2018.
6. Трудове право України підручник / за загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2018.