

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ УКЛАДЕННЯ АБО ЗМІНИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Законодавче визначення поняття трудового договору підлягає вдосконаленню з урахуванням суттєвих змін у поглядах на цю правову категорію та її роль у регулюванні трудових відносин. Трудовий договір – це угода про працю між працівником і роботодавцем, за якою перший зобов'язується особисто, спираючись на власні знання та використовуючи свої творчі здібності, вміння, навички та досвід, виконувати роботу (трудову функцію), визначену цією угодою, дотримуючись умов трудового договору, трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку під керівництвом та контролем роботодавця, а другий – надати першому роботу за цією угодою, в повному обсязі забезпечувати необхідні та належні, безпечні та здорові умови праці, санітарно-побутові умови, необхідні для виконання трудової функції, своєчасно й у повному обсязі виплачувати заробітну плату, що відповідає обсягу та характеру виконуваної роботи, та забезпечувати соціальні гарантії та пільги, передбачені законодавством про працю, іншими нормативно-правовими актами, колективним договором і угодою сторін.

Сучасними проблемами нормативно-правової основи укладення та зміни трудового договору в трудовому праві України є такі:

- (1) недостатність обсягу та глибини нормативно-правової основи;
- (2) проблеми кодифікації та юридичної ієрархії її структури;
- (3) спрямованість та зміст нормативно-правової основи;
- (4) рівень її ефективності для регулювання й гарантування прав суб'єктів трудових правовідносин у сфері укладання та зміни трудового договору.

Передумови укладення трудового договору – це сукупність умов, що передують та створюють необхідне «середовище», наявність якого у сукупності з достатніми підставами зумовлює та виправдовує причини виникнення та/або існування трудових правовідносин.

Процес укладення трудового договору складається з 3-х етапів:

- (1) подання пропозиції однією стороною щодо бажання вступити в трудові відносини та прийняття її до розгляду іншою;
- (2) переговори або процедура стосовно оцінювання роботодавцем ділових якостей кандидатів та, відповідно, працівником умов праці, що пропонуються;
- (3) прийняття рішення про укладення трудового договору, тобто досягнення згоди щодо всіх його умов та підписання самого правочину. Саме після цього етапу починаються безпосередньо трудові відносини.

Зміну трудового договору необхідно розуміти як перегляд певних його положень при залишенні самого правочину в силі. До таких положень можуть

бути віднесені як умови трудового договору, так і положення, що містять інформацію про сторону роботодавця. Виходячи з цього, необхідно й законодавчо визначати поняття переведення та переміщення працівника.

Укладення трудового договору та прийняття працівника на роботу не є тотожними поняттями та не збігаються за часом, адже процес укладання трудового договору закінчується саме фактом укладання трудового договору (в усній чи письмовій формі), тобто досягненням згоди його сторін щодо всіх обов'язкових (істотних) та необов'язкових умов договору. При цьому, на нашу думку, хибним є положення КЗпП України щодо того, що наказом про зарахування на роботу може оформлюватись трудовий договір, адже, як правило, такий наказ ніяким чином не відображає всіх домовленостей між сторонами щодо умов трудового договору, прав та обов'язків сторін та відповідальності за їх порушення або невиконання. Не можна говорити й про те, що з часу видання наказу трудовий договір є укладеним, якщо сторонами не досягнуто згоди щодо умов праці та взаємних прав та обов'язків, підстав настання відповідальності та інших умов.

Трудовий договір, укладений у письмовій формі, повинен складатися у 2-х примірниках і підписуватися обома сторонами та містити повне викладення змісту всіх умов договору, права та обов'язки сторін, підстави.

Бірюков П.В.

заступник начальника кафедри
ТБВ та СП
ННПФПМГБВВ НАВС

СУЧАСНІ МЕТОДИ ТА ФОРМИ ЗБРОЙНОЇ БОРОТЬБИ З НЕЗАКОННИМИ ВІЙСЬКОВИМИ ФОРМУВАННЯМИ

Характерною рисою збройної боротьби незаконних озброєних формувань є уникнення ними відкритого бою з регулярними військами, здійснення раптових «вилазок» та завчасних «засідок», застосування нестандартних специфічних способів бойових дій. Контртерористичні заходи в майбутній антипартизанській війні відіграватимуть пріоритетне значення, тому не випадково провідні країни світу, в тому числі США, приділяють підвищену увагу силам спеціального призначення в системі підготовки збройних сил та застосуванню сучасних інформаційних технологій, зокрема: елементам мережецентричної війни.

Модель мережецентричної (мережево-центричної) війни являє собою систему, що складається з трьох решіток-підсистем: сенсорної, інформаційної та бойової. Основу цієї системи складає інформаційна решітка, на яку накладаються взаємно пересічні: сенсорна і бойова решітки. Елементами сенсорної системи є сенсори (засоби розвідки), а елементами бойової решітки – засоби враження. Ці дві групи елементів об'єднуються засобами органами управління та командування.