

КОНОПЕЛЬЦЕВА О. О.,
кандидат юридичних наук, асистент кафедри
трудового права Національного юридичного
університету України імені Ярослава Мудрого

ЩОДО СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ «ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ», «РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ» ТА «ЗВІЛЬНЕННЯ»

У статті досліджено поняття та сутність припинення трудового договору, його співвідношення з поняттями «розірвання трудового договору» і «звільнення з роботи» працівника.

Ключові слова: трудові правовідносини, трудовий договір, припинення трудового договору, розірвання трудового договору, звільнення, працівник.

Постановка проблеми. Кожен трудовий договір, який як правило, укладається на невизначений строк, рано чи пізно може бути припинений за ініціативою працівника, роботодавця, третіх осіб чи внаслідок певних життєвих обставин. Законодавство про працю України встановлює вичерпний перелік можливих підстав припинення трудового договору, які, на думку С. О. Сільченко, можуть визнаватися правомірними лише за наявності таких умов: 1) наявності передбаченої у законі підстави; 2) дотримання встановленого порядку звільнення за конкретною підставою; 3) існування юридичного факту припинення трудових правовідносин [1, с. 142].

Досліджуючи підстави та порядок припинення трудового договору не можна залишити поза увагою понятійний апарат, який для позначення припинення трудових правовідносин використовує різні за своїм змістом поняття, а саме: «припинення трудового договору («припинення трудових правовідносин»), «розірвання трудового договору», «звільнення» працівника.

Стан дослідження. У науці трудового права було здійснено чимало досліджень, що були присвячені порядку припинення трудового договору. Серед них наукові праці таких учених як Н. Б. Болотіної, В. С. Венедиктова, С. М. Глазько, І. В. Зуб, В. В. Жернакова, М. І. Іншина, Є. В. Краснова, С. М. Прилипка, О. І. Процевського, П. Д. Пилипенко, С. О. Сільченко, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, О. А. Яковлева, О. М. Ярошенко.

Однак, незважаючи на велику кількість робіт з зазначеного питання, у науковій літературі використовуються різні терміни для позначення припинення трудових відносин: «припинення трудового договору», «розірвання», а також «звільнення з ро-

боти» працівника як сторони трудового договору. Поняття «припинення трудових правовідносин» і «припинення трудового договору» за своїм змістом це відмінні між собою явища. Проте, у правовій літературі зазначені терміни нерідко вживаються як синоніми.

Виклад основного матеріалу. В. С. Венедіков під припиненням трудового договору пропонує розуміти родове поняття, яке об'єднує всі підстави розірвання трудових зв'язків: як за ініціативою працівника, власника чи уповноваженого ним органу, третіх осіб, так і у зв'язку з вибуттям працівника зі спискового складу підприємства, у зв'язку з його смертю [2, с. 106]. В. І. Прокопенко зазначене поняття також вважає родовим, проте наголошує саме на тому, що воно охоплює всі випадки припинення трудових відносин [3, с. 235].

В. І. Єгорова і Ю. В. Харитонova розглядають поняття «поняття трудового договору» в трьох аспектах: 1) як процес; 2) юридичний факт; 3) юридичний термін. Припинення трудового договору є процесом, що протікає протягом певного проміжку часу і складається з необхідних дій, здійснюваних працівником і роботодавцем, у результаті яких відбувається припинення трудових і інших пов'язаних із ними відносин між роботодавцем і найманим працівником, виконання і припинення їх взаємних зобов'язань. Припинення трудового договору – це і юридичний факт, що викликає припинення трудових правовідносин, у результаті якого його сторони перестають бути працівником і роботодавцем по відношенню один до одного, звільняються від взаємних прав і обов'язків. Нарешті, припинення трудового договору – це юридичний термін, що означає закінчення дії трудового договору з будь-яких причин і підстав [4, с. 299].

Вважаємо, що слід погодитися з думкою С. М. Прилипка та О. М. Ярошенка [5, с. 354], які визначили, що «під припиненням трудового договору слід розуміти закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю».

Проте, слід зауважити, що з цього правила є виключення, яке стосується строкового трудового договору. Відповідно до ч. 1 ст. 39-1 КЗпП України, якщо після закінчення строкового трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк. Отже, не завжди припинення трудового договору тягне за собою припинення трудових відносин і навпаки. Це обумовлено специфічною ознакою, що характерна для трудових відносин, які як правило, мають триваючий характер, оскільки в більшості випадках трудові договори укладаються на невизначений строк.

На думку С.О. Сільченко, ч. 1 ст. 39 КЗпП України встановлює презумпцію згоди сторін строкового трудового договору на його продовження, тому не допустити його трансформації вони можуть лише активними діями. Працівник повинен не приступати до роботи, роботодавець не доручати її або не допускати працівника до неї. Установити факт продовження трудових відносин можливо, якщо застосувати аналогію щодо їх виникнення [1, с. 156].

Натомість російським законодавством, за загальним правилом, строковий трудовий договір припиняється із закінченням строку його дії. При цьому працівник повинен бути попереджений про це у письмовій формі, не менше як за три календарних дні до звільнення (ст. 79 ТК РФ). Не потребує такого попередження тільки припинення трудового договору з працівником, що виконував обов'язки тимчасово відсутнього працівника.

Таке положення дублюється і в ч. 1 ст. 82 проекту Трудового кодексу України (реєстраційний № 1658, текст доопрацьований 20 травня 2015 р.) [6], проте щодо форми такого попередження ніяких вимог не встановлено.

На нашу думку, слід до ч. 1 ст. 82 проекту Трудового кодексу України внести доповнення про письмове попередження працівника щодо припинення строкового трудового договору у зв'язку із закінченням строку за три дні до дати припинення. Такий підхід дозволить підвищити відповідальність роботодавця перед працівником, у разі порушення строків попередження.

Припинення трудового договору є процесом, що триває протягом певного проміжку часу і складається з дій, здійснюваних працівником і роботодавцем, у результаті чого відбуваються розірвання трудових

та інших пов'язаних з ними відносин між цими особами, виконання і припинення їх взаємних зобов'язань. Як юридичний факт припинення трудового договору викликає припинення трудових правовідносин, у результаті його сторони перестають бути працівником і роботодавцем і звільняються від взаємних прав та обов'язків [7, с. 9].

Частина 1 ст. 36 КЗпП України передбачає загальні підстави припинення трудового договору, зокрема: 1) угода сторін; 2) закінчення строку трудового договору, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не поставила вимогу про їх припинення; 3) призов або вступ працівника або власника-фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада; 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу; 5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду; 6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці; 7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи; 8) укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» [9], встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення; 9) підстави, передбачені Законом України «Про очищення влади» [10]; 10) підстави, передбачені контрактом; 11) підстави передбачені контрактом.

В. В. Єрмоєнко визначає, що юридичними підставами припинення трудових правовідносин виступають юридичні факти, що містять у собі двохстороннє волевиявлення учасників трудових правовідносин (п. 1 ст. 36 КЗпП України), одностороннє волевиявлення одного з них (ст. ст. 38-41 КЗпП України) та випадки, коли підставами припинення трудових правовідносин є волевиявлення (юридичний акт) уповноваженого суб'єкта (третьої особи), який не виступає стороною трудових правовідносин [8, с. 128].

Відмінність між зазначеними юридичними фактами полягає в тому, які саме обставини сприяли припиненню трудових правовідносин. Наприклад, у

першому випадку підстава припинення трудових правовідносин з'являється у сторін строкового трудового договору для його дострокового припинення, коли в кожній із сторін немає права на дострокове розірвання строкового трудового договору, але вони можуть домовитися про припинення його за п. 1 ст. 36 КЗпП України.

У другому випадку розірванню трудового договору, передує настання юридичного факту, що спричиняє припинення трудових правовідносин. Так, працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноваженого ним орган письмово за два тижні (ч. 1 ст. 38 КЗпП України). Звільнення за власним бажанням відбувається шляхом подання заяви про звільнення за власним бажанням. Подана заява виступає підставою розірвання трудового договору, що тягне припинення трудових правовідносин.

В обов'язковому порядку припиняються трудові відносини за умов набрання законної сили вироком суду, яким засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи (п. 7 ч. 1 ст. 36 КЗпП України). У цьому випадку, підставою припинення трудового договору є набрання чинності вироком суду, яким працівника позбавлено фізичної можливості надалі виконувати встановлену трудовим договором трудову функцію, а роботодавець, у свою чергу, зобов'язаний розірвати з ним трудовий договір.

Такої ж позиції дотримується С.М. Глазько, який у якості приклада, що підтверджує його позицію, наводить ст. 38 КЗпП України, яка має назву «розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк з ініціативи працівника»; ст. 40 КЗпП України «розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу»; ст. 45 КЗпП України – «розірвання трудового договору на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу» [11, с. 331].

С. М. Прилипко під розірванням трудового договору розуміє припинення трудових відносин одностороннім волевиявленням (чи роботодавця, чи працівника, чи осіб, які не є стороною трудового договору) [12, с. 208].

Н. Б. Болотіна наголошує на тому, що розірвання трудового договору торкається лише випадків, коли трудовий договір припиняється з ініціативи будь-якої з його сторін [13, с. 281]. З цього визначення випливає, що стороною розірвання трудового договору можуть бути лише його сторони, а це безпосередньо, лише роботодавець і працівник. Проте, автор при

визначенні даного поняття не врахувала, що розірвання трудового договору може відбуватися на вимогу не тільки роботодавця і працівника, а й на вимогу третіх осіб.

На думку О. М. Куреного, поняття «розірвання трудового договору» застосовується, коли вбачається ініціатива однієї зі сторін чи коли сторона трудового договору (зазвичай це роботодавець) зобов'язана надати певні гарантії або виплатити певні компенсації іншій стороні при припиненні трудових відносин [14, с. 252].

Така позиція автора містить деякі заперечення, з якими ми не можемо погодитися. По-перше, окрім суб'єктів трудових правовідносин, стороною розірвання трудового договору можуть бути треті особи, які не є його стороною (п. 3, 7 ст. 36, ст. 45 КЗпП України та ін.). А по-друге, розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що передбачене пунктами 3, 4, 7, 8, ст. 40, ст. 41 КЗпП України, пов'язані з винними діями працівника, і саме тому гарантії та компенсації для таких працівників не передбачені. Законодавство України про працю покладає на власника або уповноважений ним орган обов'язок надати своїм працівникам певні гарантії та компенсації лише у деяких випадках. Наприклад, гарантійні виплати здійснюються при оплаті часу вимушеного прогулу незаконно звільненого працівника при його поновленні на роботі (ч. 2 ст. 235 КЗпП України). При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, що розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівнику середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижче оплачуваної роботи, але не більше ніж як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника, орган, що розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

Законодавець поняття «звільнення» використовує у трьох значеннях, а саме: 1) як вид дисциплінарного стягнення; 2) наслідок припинення трудового договору; 3) процедура оформлення припинення трудових правовідносин.

На звільнення, як на один з видів дисциплінарного стягнення, вказує і ч. 1 ст. 147 КЗпП України. Його застосовують, як крайній захід дисциплінарного впливу, коли інші заходи були вичерпані й не дали позитивного результату. Цей вид дисциплінарного стягнення застосовується до працівників як за одиничні факти грубого порушення трудової дисципліни, так і за систематичні дисциплінарні проступки.

Звільнення як вид дисциплінарного стягнення застосовується до працівника у разі невиконання або неналежного виконання своїх трудових обов'язків. Підставою для притягнення до дисциплінарної від-

повідальності є наявність дисциплінарного проступку, що характеризується наступними ознаками, а саме: 1) може виражатися як у формі дії, так і бездіяльності, що полягає в невиконанні або неналежному виконанні своїх трудових обов'язків; 2) дисциплінарна відповідальність настає лише за умови вини в діях або бездіяльності працівника; 3) виражається у вигляді порушення внутрішнього трудового розпорядку, зокрема такий його елемент, як трудові обов'язки; 4) за його вчинення на працівника може бути накладено дисциплінарне стягнення.

Доволі часто в нормативно-правових актах термін «припинення трудового договору» замінюють «звільненням з роботи». Наприклад, в Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої Наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України та Міністерством соціального захисту населення від 29.07.1993 р. [15], йдеться про порядок ведення трудових книжок працівників при звільненні. Використання терміна «звільнення з роботи», пов'язане, перш за все, особисто з процедурою оформлення припинення трудових відносин. Такої ж позиції дотримується і П.Д. Пилипенко: «терміну звільнення відповідає процедура технічного оформлення порядку припинення трудових відносин [16, с. 75].

Термін «звільнення» має процедурно-процесуальний відтінок і характеризує порядок реалізації двох понять: припинення трудового договору та розірвання трудового договору. Термін «звільнення» має процедурно-процесуальний відтінок і характеризує порядок реалізації двох перших понять. У даному ключі можна сказати так: припинення і розірвання трудового договору – це юридичні факти, а звільнен-

ня працівника – це процес чи порядок реалізації відносин, обумовлених появою означених фактів [11, с. 332].

Такий висновок підтверджується ст. 47 КЗпП України, в якій йдеться про обов'язок власника або уповноваженого ним органу в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в ст. 116 КЗпП України.

Днем звільнення вважається останній день роботи. У цей день працівникові має бути видана заробітна плата, включаючи оплату праці за останній день роботи, компенсація за невикористані дні відпустки.

У разі звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу він зобов'язаний також у день звільнення видати йому копію наказу про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника.

Висновки. Таким чином, під припиненням трудового договору слід розуміти закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю. Поняття «припинення трудового договору» за своїм змістом є ширше поняття, ніж поняття «розірвання трудового договору». Оскільки, термін «розірвання трудового договору» вже передбачає в собі припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням (чи працівника, чи роботодавця або осіб, які не є стороною трудового договору). «Звільнення» -означає проведення послідовно взаємопов'язаних невідкладних дій роботодавця щодо юридичного оформлення припинення трудових відносин з працівником.

ЛІТЕРАТУРА

1. Сільченко С. О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення : монографія. НЮАУ ім. Яр. Мудрого. Харків : Золоті сторінки, 2005. 204 с.
2. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины. Харьков : Консум, 2004. 304 с.
3. Прокопенко В. І. Трудове право України. Харків : Консум, 1998. 400 с.
4. Егоров В. И., Харитоновна Ю. В. Трудовой договор : учеб. пособ. Москва : КНОРУС, 2007. 456 с.
5. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. Харків : Видатництво «ФІНН», 2009. 728 с.
6. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658, текст доопрацьований 20.05.2015). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc_4_1?pf3511=53221.
7. Яковлев О. А. Припинення трудових правовідносин з незалежних від волі їх сторін підстав: актуальні проблеми теорії та практики : монографія. Харків : Право, 2017. 200 с.
8. Єрмоєнко В. В. Підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин. *Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення* : тези допов. та наук. повідомл. учасн. Міжнар. наук.-практ. конф. (22–23 квітня 2009 р.). Харків : Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / за ред. В. В. Жернакова, 2009. С. 124–128.

9. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 49. Ст. 2056.
10. Про очищення влади : Закон України від 16.09.2014 р. № 1658-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 44. Ст. 2041.
11. Глазько Н. М. Теоретичні підходи до визначення поняття трудового договору. *Вісник Нац. ун-ту внутр. справ*. Вип. 28. Харків : Нац. ун-т внутр. справ / ун-т внутр. справ Нац.: від. ред. О. М. Бандурка, 2004. С. 330–335.
12. Трудове право : підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496.
13. Болотіна Н. Б. Трудове право України : Підручник. 3-тє вид., стер. Київ : Вікар, 2005. 725 с.
14. Трудовое право России : учебник / под. ред. А. М. Куренного. 3-е изд., перераб. и доп. Москва : Проспект, 2017. 624 с.
15. Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників : затверд. Наказом Міністерством праці України, Міністерством юстиції України, Міністерством соціального захисту населення від 29.07.1993 р. №58. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>.
16. Пилипенко П. Д. Трудове право України : курс лекцій. Львів, 1996. 286 с.

REFERENCES

1. Silchenko, S.O. (2005). *Strokovyi trudovyi dohovir za zakonodavstvom Ukrainy: poniattia, vydy, umovy ukladennia, zminy ta pryypynennia*. NIUAU im. Yar. Mudroho. Kharkiv: Zoloti storinky [in Ukrainian].
2. Venedyktov, V.S. (2004). *Trudovoe pravo Ukrainy*. Kharkov: Konsum [in Ukrainian].
3. Prokopenko, V.I. (1998). *Trudove pravo Ukrainy*. Kharkiv: Konsum [in Ukrainian].
4. Ehorov, V.Y., Kharytonova, Yu.V. (2007). *Trudovoi dohovor*. Moscow : KNORUS [in Russian].
5. Prylypko, S.M., Yaroshenko, O.M. (2009). *Trudove pravo Ukrainy*. Kharkiv: Vydnytstvo «FINN» [in Ukrainian].
6. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy (reiestr. № 1658, tekst doopratsovanyi 20.05.2015). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc_4_1?pf3511=53221.
7. Yakovliev, O.A. (2017). *Pryypynennia trudovykh pravovidnosyn z nezaleznykh vid voli yikh storin pidstav: aktualni problemy teorii ta praktyky*. Kharkiv: Pravo [in Ukrainian].
8. Yeromenko, V.V. (2009). *Pidstavy vynyknennia, zminy ta pryypynennia trudovykh pravovidnosyn. Aktualni problemy rozvytku zakonodavstva pro pratsiu ta sotsialne zabezpechennia: tezy dopov. ta nauk. povidoml. uchasn. Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (22–23 kvitnia 2009 r.)*. Kharkiv: Nats. yuryd. akad. Ukrainy im. Ya. Mudroho, 124–128 [in Ukrainian].
9. Pro zapobihannia koruptsii: Zakon Ukrainy vid 14.10.2014 r. № 1700-VIII. (2014). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 49, art. 2056.
10. Pro ochyshchennia vlady: Zakon Ukrainy vid 16.09.2014 r. № 1658-VII. (2014). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 44, art. 2041.
11. Hlazko, N.M. (2004). *Teoretychni pidkhody do vyznachennia poniattia trudovoho dohovoru*. *Visnyk Nats. un-tu vnutr. sprav*. Issue 28, 330–335. Kharkiv: Nats. un-t vnutr. sprav [in Ukrainian].
12. Zhernakov, V.V., Prylypko, S.M., Iaroshenko, O.M. et al. (2012). *Trudove pravo*. Kharkiv: Pravo [in Ukrainian].
13. Bolotina, N.B. (2005). *Trudove pravo Ukrainy*. Kyiv: Vikar [in Ukrainian].
14. Kurennoj, A.M. (Ed.). (2017). *Trudovoe pravo Rossyy*. Moscow: Prospekt [in Russian].
15. *Instruktsii pro poriadok vedennia trudovykh knyzhok pratsivnykiv: zatverd. Nakazom Ministerstvom pratsi Ukrainy, Ministerstvom yustytzii Ukrainy, Ministerstvom sotsialnoho zakhystu naseleennia vid 29.07.1993 r. №58*. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>.
16. Pylypenko P. D. (1996). *Trudove pravo Ukrainy*. Lviv [in Ukrainian].

КОНОПЕЛЬЦЕВА Е. А.,
кандидат юридических наук, ассистент кафедры трудового права
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

О СООТНОШЕНИИ ПОНЯТИЙ «ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА», «РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА» И «УВОЛЬНЕНИЯ»

В статье исследовано понятие и сущность прекращения трудового договора, его соотношение с понятиями «расторжение трудового договора» и «увольнение с работы» работника.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, трудовой договор, прекращение трудового договора, расторжение трудового договора, увольнение, работник.

KONOPELTSEVA O. O.,
PhD, assistant Professor of Labour law of Yaroslav Mudryi National Law University

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE CONCEPTS OF “TERMINATION OF EMPLOYMENT”, “DISSOLUTION OF EMPLOYMENT” AND “DISMISSAL”

Problem setting. Each employment contract generally is for an indefinite period, sooner or later, may be terminated by the employee, employer, third party or due to certain life circumstances. The labour legislation of Ukraine sets an exhaustive list of possible grounds for termination of the employment contract.

Article’s main body. Exploring the grounds and procedure for termination of the employment contract impossible to ignore the conceptual apparatus to indicate suspension of labor relations uses different contents of the concept: “termination of employment” (“termination of labor relations”), “dissolution of labor contract”, “dismissal” of the employee.

Termination is a process that runs for a certain period of time and consists of the actions undertaken by the employee and employer, resulting in termination of employment and other related relations between employers and employees, execution and termination of their mutual obligations. Termination of employment contract is a legal fact causing the termination of the employment relationship, in which his side discontinues to be an employee and an employer in relation to each other, are released from their mutual rights and obligations.

The legislator uses the term “dismissal” in three senses, namely: 1) as a disciplinary sanction; 2) consequence of termination of the employment contract; 3) the procedure of registration of termination of labor relations.

Conclusions and prospects for the development. Thus, the termination of labor relations employee / employer in all cases provided by the labor legislation, should be understood as a termination of the employment contract. The concept of “termination of employment” in its content, is wider concept than the concept of “termination of employment”. Since, the term “termination of employment” implies a termination of labor relations unilateral expression of will (or of the employee or of the employer or the persons who are not party to the employment contract). “Dismissal” means interrelated urgent action of the employer regarding the legal registration of the termination of the employment relationship with the employee.

Keywords: labor legal relationship, labor contract, termination of employment contract, termination of employment contract, dismissal, employee.