СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

БАБЕНКО ЕДУАРД ВАДИМОВИЧ

Прим. № ____
УДК 349.2

ДИСЕРТАЦІЯ

ДОКТРИНА ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ПРИПИНЕННІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

Подається на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело



_____Е.В. Бабенко
(підпис, ініціали та прізвище здобувача)

Науковий консультант –
Андріїв Василь Михайлович,
доктор юридичних наук, професор

Київ – 2019

АНОТАЦІЯ

Бабенко Е.В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення»– Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ, 2019.

Проведене дисертаційне дослідження дало змогу вирішити важливу наукову проблему щодо необхідності концептуалізації захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин в Україні. Застосовуючи системний підхід до аналізу існуючих проблем в означеній сфері, вивчивши значну кількість судових справ, ознайомившись із досвідом окремих країн ЄС щодо захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства, було сформульовано ряд принципово нових для науки трудового права концептуальних положень щодо захисту трудових прав працівників на такому етапі перебігу трудових правовідносин, як їх припинення.

У роботі акцентовано увагу на тому, що види припинення трудових правовідносин поділяються на індивідуальні та колективні. Відповідно, цим питанням присвячено перший та другий розділ дисертації. Такий підхід дозволив системно підійти до питання щодо підстав та умов припинення трудових правовідносин, у результаті чого побудовано логічну схему, яка дозволяє чітко відмежувати нормативну, фактичну та процесуальну підставу припинення трудових правовідносин, а також окреслити умови такого припинення задля уникнення плутанини та підміни підстав умовами і навпаки.

У третьому розділі дослідження була приділена значна увага критичному аналізу досвіду правового регулювання захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин у випадку процедур банкрутства в Україні та в країнах ЄС. У результаті цього зроблено висновок, що протягом тривалого

відрізку часу євроінтеграційні амбіції нашої держави позбавляли критики процеси європеїзації законодавства України, зокрема й у частині трудового законодавства. Європейське право та законодавство найбільш розвинених держав-членів ЄС апріорі розглядалися в якості еталонного, тобто такого, що може вирішити усі чи більшість проблем в Україні. При цьому не завжди враховується те, який саме ефект чинить та чи інша норма, до якої адаптується українське законодавство, на суспільні відносини в Євросоюзі, яким саме чином вона відповідає ідеї соціальної та правової держави, якою є Україна. Тому, адаптуючи українське законодавство України у сфері праці (та в інших сферах, особливо тих, що впливають на «світ праці») до права ЄС чи законодавчих норм окремих держав-членів цього Союзу, необхідно підходити до цього питання з певною критикою, враховуючи в повній мірі переваги та недоліки українського законодавства про працю, його рівень захисту трудових прав працівників. У будь-якому разі європеїзація законодавства не може бути самоціллю, досягнення якої вибудовуватиметься на ігноруванні соціальних завдань держави.

Четвертий розділ є узагальнюючим, а тому містить основні положення доктрини захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин та пропозиції з удосконалення правового регулювання такого захисту.

Вперше в науці трудового права: 1) сформульовано цілісну доктрину захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин, зокрема розкрито сутнісне значення такого захисту, визначено концептуальні складові безпосереднього поняття даного виду захисту, виокремлено його основні ознаки, а також встановлено принципи, відповідно до яких повинен відбуватись даний вид захисту, з урахуванням особливостей, притаманних саме цьому етапу трудових правовідносин. Все це в сукупності дозволило виявити цілий пласт проблем у сучасному правовому регулюванні захисту трудових прав працівників на означеному етапі перебігу трудових правовідносин та запропонувати шляхи їх вирішення; 2) в результаті аналізу та детального

вивчення припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства розроблено цілий комплекс науково-теоретичних положень даного виду припинення досліджуваних правовідносин, зокрема: а) сформульовано поняття «припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства», яке задовольняє як український, так і європейський досвід; б) розрізнено припинення трудових правовідносин на підставі суто процедури банкрутства та окремо санації (скорочення штату працівників, скорочення чисельності працівників), що є різними підставами для означеного припинення; в) виокремлено систему підстав вказаного припинення (нормативні, фактичні, процесуальні); г) визначено умови припинення трудових правовідносин у випадку санації та банкрутства; ґ) виокремлено види трудових спорів щодо припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства, які в цілому є схожими в Україні та країнах ЄС; 3) в результаті порівняння українського та європейського досвіду врегулювання припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства встановлено, що законодавство держав-членів ЄС у сфері праці та банкрутства в окремих випадках передбачає значно нижчий рівень захисту трудових прав працівників ніж українське законодавство. Поряд з цим, у державах-членах ЄС досить ефективно захищено фінансово-трудові права працівників при банкрутстві, в той час як в Україні недостатній рівень захисту працівників у цих випадках виявляється в тому, що норми, котрі регулюють відповідні відносини, не є систематизованими, а саме правове регулювання захисту трудових прав працівників у цих випадках містить низку прогалин; 4) обґрунтовано ряд принципово нових пропозицій щодо удосконалення національного законодавства тощо.

Удосконалено: систематизацію підстав припинення трудових правовідносин із працівниками; положення щодо етапів здійснення вивільнення працівників, які покликані на науковому рівні заповнити існуючі прогалини як в чинному КЗпП, так і в проекті Трудового кодексу та в підзаконних актах і судовій практиці; систематизацію та узагальнення судової практики

українських судів щодо законності здійснення колективного припинення трудових правовідносин.

Дістали подальшого розвитку: науково-методичні підходи до розуміння ряду термінів, пов'язаних із предметом дослідження; наукові обґрунтування існування в трудовому законодавстві України правового субрежиму окремих категорій працівників, що зумовлює необхідність правового урегулювання їх статусу та особливостей припинення із ними трудових правовідносин; пошук шляхів вирішення проблем правового регулювання трудової діяльності працівників нестандартної зайнятості; пропозиції щодо задоволення роботодавцем переважного права працівника на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці шляхом закріплення правила про черговість задоволення відповідного права працівників; положення щодо самозахисту та пропозиції стосовно урегулювання даного виду захисту в національному законодавстві.

Теоретичне та практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що викладені у дисертаційному дослідженні положення у подальшому можуть бути використані у науково-дослідній сфері, у правотворчій та правозастосовній діяльності, а також у навчальному процесі.

Ключові слова: припинення трудових правовідносин, доктрина, захист, працівники, банкрутство, трудові права, досвід ЄС.

ANNOTATION

Babenko E.V. Doctrine of protecting the labour rights of employees in termination labour legal relationship. – The qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

The dissertation for the scientific degree of the Doctor of Law in specialty 12.00.05 "Labor law; social security law"– Volodymyr Dahl East Ukrainian National University – Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2019.

The research conducted enabled the resolving of the important scientific problem regarding the necessity of conceptualizing the employees' labour rights protection in termination labour legal relationship in Ukraine. Applying a systematic approach to the analysis of existing problems in the mentioned area, having studied a significant number of court cases, having familiarized ourselves with the experience of individual EU countries in protecting labor rights of employees at the termination of labor legal relationship on the basis of bankruptcy procedures, there were formulated a number of conceptual provisions that were fundamentally new to the science of labor law for employees labor rights protection at such a stage of labor legal relationship as their termination.

The work focuses on the fact that the labor legal relationship termination types are divided into individual and collective ones. Accordingly, the first and second sections of the thesis are devoted to these questions. This approach made it possible to come up systematically to the issue of the grounds and conditions for terminating labor legal relationship, as a result of which a logical scheme was developed that allows to distinguish clearly the normative, actual and procedural grounds for terminating labor legal relationship, as well as to outline the conditions for such termination in order to avoid confusion and substitution of grounds by conditions and vice versa.

In the third section of the study, considerable attention was paid to a critical analysis of legal regulation experience of the protection of employees' labor rights when terminating labor legal relationship in the event of bankruptcy procedures in

Ukraine and in the EU countries. As a result, it was concluded that for a long period of time, the European integration ambitions of our state deprived criticism from the processes of Ukrainian legislation Europeanization, in particular regarding employment legislation. European law and the legislation of the most developed EU member states was considered a priori as a standard, that is, the one that can solve all or most of the problems in Ukraine. However, it does not always consider exactly what effect this or that norm, to which Ukrainian legislation adapts, makes on public relations in the European Union, how it corresponds to the idea of a social and legal state, which Ukraine is. Therefore, when adapting the Ukrainian legislation in the field of labor (and in other areas, especially those that affect the "world of work") to EU law or to the legislative norms of this Union individual member states, it is necessary to approach this issue with some criticism, taking into account the full advantages and disadvantages of Ukrainian labor legislation, its level of employees' labor rights protection. In any case, the Europeanization of legislation cannot be a goal in itself, the achievement of which can be built on ignoring the social tasks of the state.

The fourth section is summarizing, and therefore contains the main provisions of the doctrine of the employees' labor rights protection upon terminating labor legal relationship and proposals for improving the legal regulation of such protection.

For the first time in the labour law science: (1) an integral doctrine is formulated to protect the employees' labor rights upon termination of labor legal relationship, in particular, the essential meaning of such protection is disclosed, the conceptual components of the direct notion of this type of protection are identified, its main features are determined, and the principles are established for the first time according to which this type of protection should take place considering the peculiarities inherent in this particular stage of labor relations - all this together made it possible to identify a whole layer of problems in the current legal framework of employees' labour rights protection in the present stage of the labour legal relations and suggest solutions; (2) as a result of analysis and detailed study of the labour legal relationship termination on the basis of bankruptcy procedures, a whole range of

scientific and theoretical provisions of this type of termination of the investigated legal relations was developed, in particular: 1) the concept of “termination of labor relations on the basis of bankruptcy procedures” was formulated, which satisfies both Ukrainian and European experience; 2) it is distinguished termination of labor legal relationship on the basis of a purely bankruptcy procedure and reorganization separately (staff reductions, reduction in the number of employees), which are various reasons for the termination; 3) the system of grounds for the indicated termination (normative, actual, procedural) is highlighted; 4) the conditions for the termination of labor relations in the event of reorganization and bankruptcy are defined; 5) the types of labour disputes on the termination of labor legal relationship on the basis of bankruptcy procedures, which are generally similar in Ukraine and the EU, are singled out; (3) as a result of a comparison of Ukrainian and European experience in resolving the termination of labor legal relationship on the basis of bankruptcy procedures, it was established that the legislation of the EU Member States in the field of labor and bankruptcy in some cases provides for a significantly lower level of protection of employees’ labor rights compared to Ukrainian legislation. Along with this, in the EU Member States, the financial and labor rights of employees in bankruptcy are effectively protected, while in Ukraine an insufficient level of protection for employees in these cases is manifested in the fact that the rules governing the relevant relations are not systematized, and the legal regulation of the employees’ labor rights protection in these cases contains a number of gaps; (4) a range of fundamentally new proposals for improving national legislation have been substantiated; and etc.

There have been improved: systematization of the grounds for termination of labor legal relationship with employees; provisions regarding the stages of the implementation of the workers release, which are designed to fill at the scientific level the existing gaps both in the current Code of Labour Laws and in the draft Labour Code, as well as in by-laws and judicial practice; systematization and generalization of the Ukrainian courts judicial practice regarding the legality of the labor legal relations collective termination.

There have been further developed: scientific and methodological approaches to understanding a number of terms related to the subject of research; scientific justifications for the existence in Ukraine's employment legislation of a legal sub-regime for certain categories of workers, which necessitates a legal regulation of their status and the specifics of terminating labor legal relations with them; the search for solutions to the problems of legal regulation of labor activity of workers with non-standard employment; proposals for the satisfaction by the employer of the employee's pre-emptive right to leave at work upon the workers' dismissal in connection with changes in the organization of production and labor by fixing the rule on the priority of satisfying the corresponding right of workers; provision regarding self-defense and proposals for the settlement of this type of protection in national law.

The theoretical and applied significance of the results obtained lies in the fact that the provisions set forth in the study can be further used in the scientific research field, in law-making and law-enforcement activities, in the educational process.

Key words: termination of labour legal relationship, doctrine, protection, employees, bankruptcy, labour rights, the EU experience

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографія:

1. Бабенко Е.В. Захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин (у тому числі при банкрутстві): монографія. Харків: Панов, 2019. 400 с.

Статті у наукових фахових виданнях України:

2. Бабенко Э.В. Гарантии для работников нестандартной формы занятости при прекращении с ними трудовых правоотношений. *Право и Политика:* научно-методический журнал. 2015. Спец. вып. С. 145–155.

3. Бабенко Е.В. Індивідуальне припинення трудових правовідносин шляхом припинення трудового договору, що об'єктивується у розірванні трудового договору. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2015. № 34. С. 101–110.

4. Бабенко Е.В. Концептуалізація захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин. *Visegrad journal on human rights*. 2015. № 6/2. С. 77–85.

5. Бабенко Е.В. Судова практика щодо захисту окремих категорій працівників при припиненні трудових правовідносин. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2015. № 3 (9). Т. 3. С. 87–98.

6. Бабенко Е.В. Судовий захист працівників при колективному припиненні трудових правовідносин. *Наука і правоохорона*. 2015. № 4. Ч. 2. С. 45–53.

7. Бабенко Е.В. Індивідуальне припинення трудових правовідносин шляхом припинення трудового договору, що не об'єктивується у розірванні трудового договору. *Боротьба з організованою злочинністю і корупцією (теорія і практика)*. 2016. № 2. С. 56–62.

8. Бабенко Э.В. Коллективное прекращение трудовых правоотношений по инициативе работодателя (высвобождение). *Право и Политика:* научно-методический журнал. 2016. Спец. вып. С. 55–63.

9. Бабенко Е.В. Припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця у разі зміни в організації виробництва і праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: Юридичні науки. 2016. № 6-2. Т. 2. С. 67–74.

10. Бабенко Е.В. Підстави припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. № 2. С. 99–107.

11. Бабенко Э.В. Сложности в защите прав работников прекарного труда при прекращении с ними трудовых правоотношений. *Право и Закон:* международный научно-практический журнал. 2017. № 2. С. 132–141.

12. Бабенко Э.В. Защита трудовых прав отдельных категорий работников при прекращении с ними трудовых правоотношений. *Право и Закон:* международный научно-практический журнал. 2017. № 3. С. 34–44.

13. Бабенко Е.В. Суб'єктивні причини для припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця. *Науковий вісник публічного та приватного права*: зб. наук. пр.; Н.-д. ін-т публічного права. 2018. № 4. С. 145–153.

14. Бабенко Е.В. Дисциплінарний проступок як підстава припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця. *Соціальне право*. 2018. № 1. С. 17–25.

15. Бабенко Е.В. Об'єктивні причини припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця. *Соціальне право*. 2018. № 2. С. 12–17.

16. Бабенко Е.В. Перевага в залишенні на роботі при масовому вивільненні працівників. *Актуальні проблеми держави і права*. 2019. № 82. С. 76–83.

17. Бабенко Е.В. Підстави індивідуального припинення трудових правовідносин. *Правові новели.* 2019. № 7. С. 111–119.

18. Бабенко Е.В. Відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівнику незаконним звільненням. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2019. № 55. С. 156–165.

19. Бабенко Е.В. Відшкодування моральної шкоди працівнику при незаконному звільненні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. № 2. С. 65–73.

20. Бабенко Е.В. Дотримання процедури масового вивільнення як гарантія для працівників. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія: Юриспруденція. 2019. № 32. С. 87–99.

21. Бабенко Е.В. Пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. *Соціальне право*. 2019. № 2. С. 9–16.

22. Бабенко Е.В. Правозастосовні проблеми захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин в Україні *Соціальне право*. 2019. № 3. С. 11–17.

Опубліковані праці апробаційного характеру:

23. Бабенко Е.В. Санація: припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства. *Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети*: мат. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 20–21 січня 2017 р.). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2017. С. 32–35.

24. Бабенко Е.В. Припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства: поняття та сутність. *Пріоритетні напрямки розвитку правової системи України*: мат. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Львів, 27–28 січня 2017 р.). Львів: Західноукр. орг. «Центр правничих ініціатив», 2016. С. 13–17.

25. Бабенко Е.В. Особливості припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства. *Актуальні проблеми реформування системи*

законодавства України: мат. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 27–28 січня 2017 р.). Запоріжжя: Запорізьк. міськ. ГО «Істина», 2017. С. 25–29.

26. Бабенко Е.В. Вдосконалення процедури самозахисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення*: мат. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Харків, 5 квітня 2019 р.). Харків: Харків. Нац. педагогічн. ун-т ім. Г.С. Сковороди, 2019. С. 142–146.

27. Бабенко Е.В. Окремі Інституційні проблеми захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин в Україні. *Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні:* мат. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 8–9 лютого 2019 р.). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2019. С. 21–22.

28. Бабенко Е.В. Нормотворчі проблеми захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин в Україні (проблема якості та достатності правового регулювання). *Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети:* мат. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 18–19 січня 2019 р.). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2018. С. 56–57.

29. Бабенко Е.В. Теоретичні проблеми захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин в Україні. *Право як ефективний суспільний регулятор:* мат. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Львів, 15–16 лютого 2019 р.). Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2019. С. 14–16.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ 4

ВСТУП 6

РОЗДІЛ 1 ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ІНДИВІДУАЛЬНОМУ ПРИПИНЕННІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН 17

1.1 Загальна характеристика індивідуального припинення трудових правовідносин 17

1.2 Захист трудових прав окремих категорій працівників при припиненні з ними трудових правовідносин 51

1.3 Захист трудових прав працівників нестандартної форми зайнятості при припиненні з ними трудових правовідносин 73

Висновки до розділу 1 95

РОЗДІЛ 2 ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ КОЛЕКТИВНОМУ ПРИПИНЕННІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН 102

2.1 Загальна характеристика колективного припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця 102

2.2 Порядок колективного припинення трудових правовідносин 128

2.3 Захист трудових прав працівників при колективному припиненні трудових правовідносин у порядку вирішення трудових спорів: законодавство і судова практика 155

Висновки до розділу 2 177

РОЗДІЛ 3 ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ПРИПИНЕННІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН НА ПІДСТАВІ ПРОЦЕДУР БАНКРУТСТВА: ДОСВІД УКРАЇНИ ТА ЄС 183

3.1 Припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства: поняття та особливості в Україні та ЄС 183

3.2 Підстави та умови припинення трудових правовідносин на основі процедур банкрутства в Україні та країнах ЄС 202

3.3 Захисні процедури для працівників під час припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства в Україні та в країнах ЄС 218

3.4 Захист трудових прав працівників у порядку вирішення трудових спорів щодо припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства: досвід України та країн ЄС 248

Висновки до розділу 3 269

РОЗДІЛ 4 УЗАГАЛЬНЕННЯ ТЕОРЕТИЧНИХ ПОЛОЖЕНЬ ТА ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ПРИПИНЕННІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН . 273

4.1 Концептуалізація захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин в Україні 273

4.2 Систематизація існуючих видів та процедур захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин 292

4.3 Аналіз виявлених проблем щодо захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин в Україні 312

4.4 Пропозиції щодо удосконалення захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин в Україні 330

Висновки до розділу 4 353

ВИСНОВКИ 359

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 372

ДОДАТОКИ 418

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

АРК	Автономна Республіка Крим
ВРП	Вища рада правосуддя
ВС	Верховний Суд
ВССУ	Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ
ВСУ	Верховний Суд України
ГО	Громадська організація
ГУ	Головне управління
ДБР України	Державне бюро розслідувань України
ДП	Державне підприємство
ЄС	Європейський Союз
ЗСУ	Збройні сили України
КЗ	Комунальний заклад
КЗпП України	Кодекс законів про працю України
КК України	Кримінальний кодекс України
КМУ	Кабінет Міністрів України
КУпАП	Кодекс України про адміністративні правопорушення
ЛР	Литовська Республіка
МВС	Міністерство внутрішніх справ
Мінпраці України	Міністерство праці та соціальної політики України
Мінсоцполітики України	Міністерство соціальної політики України
МОП	Міжнародна організація праці
МТП	Морський торговельний порт
НАБУ	Національне антикорупційне бюро України
НП	Національна поліція
ОВС	Органи внутрішніх справ
ОУМ	Орган управління майном

ПФУ	Пенсійний фонд України
РВ УМВС	Районний відділ Управління Міністерства внутрішніх справ
РДА	Районна державна адміністрація
СБУ	Служба безпеки України
ТК	Трудовий кодекс
УМВС	Управління Міністерства внутрішніх справ
УРСР	Українська Радянська Соціалістична Республіка
ФОП	Фізична особа-підприємець
ФРН	Федеративна Республіка Німеччина
ЦПК України	Цивільний процесуальний кодекс України
ЦРЛ	Центральна районна лікарня

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Оскільки людина в Україні, як і в будь-якій іншій сучасній державі, в якій панує право, вважається найвищою соціальною цінністю, то й забезпечення, захист її прав і законних інтересів є відповідними похідними цінностями, важливість яких зумовлена самою людиною. Особливо це стосується саме трудових прав людини, пов'язаних з ними законних інтересів та їх захисту, беручи до уваги в цьому випадку не лише цінність людини, але й її життя, здоров'я, благополуччя, достаток тощо, що досягається у рамках реалізації людиною її права на працю та права не бути примушеною до праці. Отже, очевидно, що захист трудових прав працівників – це захист соціальної цінності як такої.

Ефективний захист трудових прав працівників можливий лише в рамках створення високоефективної, орієнтованої на позитивні очікування суспільства системи багатопрофільного цільового захисту найманих працівників, особливо на тих етапах трудових правовідносин, у межах яких працівники характеризуються найбільшою вразливістю перед владою роботодавця, іншими обставинами фактичної дійсності. Цілком зрозуміло, що серед вказаних етапів значну увагу слід приділити саме етапу припинення трудових правовідносин, який пов'язаний з численними порушеннями трудових прав найманих працівників.

Питанням правового регулювання припинення трудових правовідносин, аналізу проблем та формулюванню пропозицій щодо захисту працівників на даному етапі приділяли увагу такі вчені, як-от: А.В. Андріїв, С.М. Бортник, О.А. Близнюк, А.Я. Бартків, С.Я. Вавженчук, В.С. Венедиктов, О.С. Вареник, Л.Ю. Величко, С.М. Глазько, А.Є. Гайдар, О.М. Ганечко, І.В. Дашутін, Ю.А. Джепа, О.Ю. Дрозд, В.В. Жернаков, А.Ш. Жвітіашвілі, Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, Л.В. Котова, А.А. Курова, І.В. Лагутина, П.С. Луцюк, К.Ю. Мельник, Н.О. Мельничук, М.О. Міщук, О.В. Прудивус, С.М. Прилипко, О.С. Прощіна, Л.М. Русаль, С.В. Селезень, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева,

В.Р. Шишлюк, С.М. Черноус, В.І. Щербина, О.А. Яковлєв, О.М. Ярошенко та інші.

Не применшуючи значущості здійсненного внеску вказаними науковцями в розвиток та вирішення науково-практичних питань, пов'язаних із припиненням трудових правовідносин, все ж зазначимо, що достатнє правове регулювання захисту трудових прав працівників на зазначеному етапі перебігу трудових правовідносин можливе лише тоді, коли в теоретичній площині правниками буде концептуалізовано відповідний захист, чого до сьогодні в науці трудового права ще здійснено не було.

Мета дослідження полягає в тому, щоб на основі усебічного аналізу підстав, умов припинення трудових правовідносин та механізмів захисту трудових прав працівників на даному етапі перебігу цих правовідносин сформулювати концепцію такого захисту, його мету, принципи, особливості, а також виявити прогалини в правовому регулюванні означеного захисту і запропонувати шляхи їх заповнення.

Поставлена мета обумовила необхідність вирішення наступних *завдань:*

– надати загальну характеристику індивідуальному припиненню трудових правовідносин;

– охарактеризувати захист трудових прав окремих категорій працівників при припиненні з ними трудових правовідносин;

– розкрити особливості захисту трудових прав працівників нестандартної форми зайнятості при припиненні з ними трудових правовідносин;

– надати загальну характеристику колективному припиненню трудових правовідносин з ініціативи роботодавця;

– визначити порядок колективного припинення трудових правовідносин;

– встановити особливості захисту трудових прав працівників при колективному припиненні трудових правовідносин у порядку вирішення трудових спорів (встановлені в законодавстві і наявні в судовій практиці);

– розкрити поняття та особливості припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства в Україні та ЄС;

– встановити та охарактеризувати підстави і умови припинення трудових правовідносин на основі процедур банкрутства в Україні та країнах ЄС;

– визначити захисні процедури для працівників під час припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства в Україні та країнах ЄС;

– здійснити огляд досвіду захисту трудових прав працівників у порядку вирішення трудових спорів щодо припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства в Україні та країнах ЄС;

– сформулювати концепцію основних засад захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин в Україні, зокрема шляхом розкриття сутності, надання визначення, виокремлення ознак та особливостей, принципів досліджуваного захисту;

– розробити систему існуючих видів та процедур захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин;

– узагальнено викласти виявлені проблеми щодо захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин в Україні;

– сформулювати пропозиції щодо удосконалення захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин в Україні.

Об'єктом дисертаційного дослідження є трудові правовідносини на етапі їх припинення.

Предметом – теоретико-концептуальні засади захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин.

Методи дослідження. Методи дослідження обрано з урахуванням мети і задач дослідження, його об'єкта і предмета. Методологічною основою є сукупність загальнонаукових та спеціальних методів та прийомів пізнання, які в комплексі використано для вирішення поставлених завдань. За допомогою системно-функціонального методу було розроблено теорію поділу підстав

припинення трудових правовідносини на індивідуальне та колективне припинення, що лягло в основу побудови всього плану дослідження. Методи класифікації дозволи виділити види індивідуального припинення трудових правовідносин (підрозділ 1.1) та колективного припинення трудових правовідносин (підрозділ 2.1). Широке використання формально-логічного методу, методів аналізу та узагальнення надало можливість визначити особливості припинення трудових правовідносин із окремими категоріями працівників (підрозділи 1.2, 1.3), встановити порядок та особливості захисту трудових прав працівників при колективному припиненні трудових правовідносин у порядку вирішення трудових спорів (підрозділи 2.2, 2.3). Використання порівняльно-правового методу та методу дедукції забезпечило проведення дослідження третього розділу щодо адаптації норм про захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин до стандартів ЄС на прикладі припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства (розділ 3). Застосування філософського методу, методу інтерпретації та аналітико-оціночного пояснення, методу узагальнення разом із використанням логіко-юридичного методу, методу формальної логіки дозволило сформулювати основні положення доктрини захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин (розділ 4). Зважаючи на те, що наукова теорія повинна бути добре обґрунтованою фактичним матеріалом, у роботі вивчено та проаналізовано значну кількість судових справ.

Емпіричною базою дослідження стали чинне національне законодавство, включаючи підзаконні нормативно-правові акти, численна судова практика та судові роз’яснення, законодавство ЄС та окремих країн ЄС.

Наукова новизна отриманих у дослідженні результатів полягає в тому, що це є перше комплексне дослідження, спрямоване на побудову доктрини захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин, у результаті чого сформульовано систему наукових знань щодо вказаного захисту як окремого самостійного виду захисту, виявлено існуючі прогалини в

реалізації даного виду захисту та запропоновано шляхи їх усунення. Основні науково-теоретичні положення характеризуються тим, що:

уперше:

– сформульовано комплексну наукову доктрину захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин, зокрема визначено сутнісне значення захисту трудових прав працівників на етапі припинення трудових правовідносин, тобто здійснено обґрунтування того, що цей етап має свої специфічні особливості, які дозволяють говорити про окремий вид захисту трудових прав працівників; виявлено концептуальні складові даного виду захисту як практичного вияву захисної функції трудового права України, як окремого інституту трудового права України, похідного від захисту трудових прав працівників, як систему правових відносин у межах трудових правовідносин (в окремих випадках – поза ними), заходів та правових гарантій;

– виокремлено основні ознаки захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин, зокрема до них відносяться наступні: 1) метою цього захисту у загальному сенсі є легальна протидія компетентним суб'єктом здійсненому та/або здійснюваному порушенню трудових прав під час припинення трудових правовідносин, відновлення порушених трудових прав, а також усунення бар'єрів для реалізації працівником його трудових прав і створення сприятливих умов для реалізації ним цих прав; 2) цей захист є діяльністю, що реалізують суб'єкти, котрі є компетентними її здійснювати; 3) цей захист є особливим видом діяльності, котра реалізується на підставі нормативних, фактичних і процесуальних (якщо в цьому є необхідність) підстав за допомогою відповідних засобів захисту; 4) безпосереднім об'єктом цього захисту є трудові права працівника, що порушуються під час припинення трудових правовідносин, а опосередкованим об'єктом – інші суб'єктивні права, які працівник може належним чином реалізувати лише у разі непорушення його трудових прав під час припинення вказаних відносин; 5) захист трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин є тимчасовим;

– визначено особливі принципи захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин, якими є наступні засадничі ідеї цієї діяльності: 1) принцип загальності захисту трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин; 2) принцип обов'язковості захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин; 3) принцип солідарності захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин; 4) принцип соціальної справедливості захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин; 5) принцип застосування ідеї соціального партнерства під час захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин; 6) принцип контролю за захистом трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин;

– здійснено систематизацію видів захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин за такими критеріями: 1) за тим, у якій саме мірі в об'єктивній дійсності виражено посягання на трудові права найманих працівників: а) негативний вид; б) позитивний вид; 2) за юрисдикційністю характеру об'єктивації захисту трудових прав працівників: а) юрисдикційний вид захисту; б) неюрисдикційний вид захисту; 3) за самостійністю (самодостатністю) захисту трудових прав працівників: а) самостійні види захисту; б) несамостійні види захисту, що мають місце в контексті режиму застосування інших процедур, які є прямою (чи опосередкованою), явною (чи удаваною) підставою для припинення трудових правовідносин; 4) за особливостями захисного впливу на порушника трудових прав працівника: а) імперативний вид захисту; б) диспозитивний вид захисту;

– побудовано доктрину захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин на основі розрізнення індивідуального та колективного припинення трудових правовідносин, при цьому рівень та система гарантій для захисту визначаються концепцією «чистої» та «обтяженої» волі на припинення трудових правовідносин у їхніх сторін;

– у результаті аналізу та детального вивчення припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства розроблено цілий комплекс науково-теоретичних положень даного виду припинення досліджуваних правовідносин, зокрема: 1) сформульовано поняття «припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства», яке задовольняє як український, так і європейський досвід; 2) розрізнено припинення трудових правовідносин на підставі суто процедури банкрутства та окремо санації (скорочення штату працівників, скорочення чисельності працівників), що є різними підставами для означеного припинення; 3) виокремлено систему підстав вказаного припинення (нормативні, фактичні, процесуальні); 4) визначено умови припинення трудових правовідносин у випадку санації та банкрутства; 5) виокремлено види трудових спорів щодо припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства, які в цілому є схожими в Україні та країнах ЄС;

– в результаті порівняння українського та європейського досвіду врегулювання припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства встановлено, що законодавство держав-членів ЄС у сфері праці та банкрутства в окремих випадках передбачає значно нижчий рівень захисту трудових прав працівників у порівнянні з українським законодавством. Поряд з цим, у державах-членах ЄС досить ефективно захищено фінансово-трудові права працівників при банкрутстві, в той час як в Україні недостатній рівень захисту працівників у цих випадках виявляється в тому, що норми, котрі регулюють відповідні відносини, не є систематизованими, а саме правове регулювання захисту трудових прав працівників у цих випадках містить низку прогалин;

– обґрунтовано ряд принципово нових пропозицій щодо удосконалення національного законодавства, серед яких: 1) зменшення нормативної невизначеності черговості розрахунку при звільненні (викладення ст. 116 КЗпП України в новій редакції); 2) систематизація норм про колективне припинення трудових правовідносин та захист трудових прав працівників на

цьому та наступних етапах перебігу трудових правовідносин (викладення глави ІІІ-А КЗпП України в новій редакції, в якій буде передбачено наступне: уточнення поняття «масове вивільнення та заходи щодо його запобігання»; порядок масового вивільнення працівників; діяльність нового Фонду фінансово-трудового захисту працівників тощо); 3) закріплення в законодавстві про відновлення платоспроможності боржника та визнання його банкрутом збалансованої концепції захисту інтересів кредиторів (доповнення ст. 7-1 «Мета судових процедур, які застосовуються щодо боржника» Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом»);

удосконалено:

– систематизацію підстав припинення трудових правовідносин із працівниками, зокрема завдяки застосуванню суб'єктного критерію розрізнено індивідуальне та колективне припинення, при цьому серед індивідуального виділено: 1) припинення трудового договору, що не об'єктивується у розірванні трудового договору; 2) припинення трудового договору, що об'єктивується у розірванні трудового договору, яке може відбуватись лише з волі учасника трудових правовідносин чи третіх сторін; 3) індивідуальне припинення трудових правовідносин, яке не пов'язане з припиненням трудового договору;

– положення щодо етапів здійснення вивільнення працівників, які покликані на науковому рівні заповнити існуючі прогалини як в чинному КЗпП, так і в проекті Трудового кодексу та в підзаконних актах і судовій практиці. Зокрема встановлено, що такими етапами є: 1) отримання роботодавцем згоди на вивільнення працівників від профспілки; 2) доведення до відома Державної служби зайнятості інформації про заплановане вивільнення працівників (за наявності підстав, передбачених ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України); 3) видання роботодавцем наказу про внесення змін в організацію виробництва і праці, в якому розкривається зміст цих змін; 4) персональне попередження працівників про наступне вивільнення; 5) перебіг «строку попередження»; 6) завершення процесу колективного припинення трудових правовідносин;

– систематизацію та узагальнення судової практики українських судів щодо законності здійснення колективного припинення трудових правовідносин, що дозволило поділити ці справи на наступні категорії (із подальшим виділенням підвидів): 1) порушення порядку здійснення процедури вивільнення працівників; 2) порушення трудових прав і законних інтересів окремих категорій працівників, які не можуть бути звільнені у процесі колективного припинення трудових правовідносин, окрім випадку ліквідації роботодавця-юридичної особи, а також виявити причини виникнення трудових спорів у зв'язку із колективним припиненням трудових правовідносин;

дістали подальшого розвитку:

– науково-методичні підходи до розуміння таких термінів: «індивідуальне припинення трудових правовідносин»; «правовий режим окремих категорій працівників»; «умови індивідуального припинення трудових правовідносин»; «підстави індивідуального припинення трудових правовідносин»; «колективне припинення трудових правовідносин»; «умови колективного припинення трудових правовідносин»; «підстави колективного припинення трудових правовідносин»;

– наукові обґрунтування існування в трудовому законодавстві України правового субрежиму окремих категорій працівників, що зумовлює необхідність правового урегулювання їх статусу та особливостей припинення із ними трудових правовідносин, внаслідок чого запропоновано здійснити систематизацію спеціального правового регулювання захисту трудових прав працівників в положеннях КЗпП України шляхом виключення глав XII, XIII, XIV Кодексу та доповнення його главою XII-A «Правовий статус та праця окремих категорій працівників»;

– пошук шляхів вирішення проблем правового регулювання трудової діяльності працівників нестандартної зайнятості (працівників-прекаріатів), зокрема встановлено наступне: 1) в результаті нестабільності соціально-правового становища працівника прекаріат позбавляється усіх можливостей (чи їх частини) захисту його прав у процесі індивідуального припинення трудових

правовідносин; 2) сучасний судовий захист трудових прав таких працівників характеризується суттєвим недоліком – суди часто оцінюють правові відносини із цими працівниками, користуючись критеріями стандартної зайнятості, у результаті чого працівники позбавляються можливостей ефективного захисту;

– пропозиції щодо задоволення роботодавцем переважного права працівника на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці шляхом закріплення правила про черговість задоволення відповідного права працівників (викладення ст. 42 КЗпП України в новій редакції);

– положення щодо самозахисту та пропозиції щодо урегулювання даного виду захисту в національному законодавстві.

Теоретичне та практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що викладені у дисертаційному досліджені положення у подальшому можуть бути використані:

у науково-дослідній сфері – для подальших теоретичних досліджень захисту трудових прав працівників як при припиненні в цілому трудових правовідносин, так і під час їх перебігу;

у правотворчій діяльності – в процесі розробки законопроектів, які містять положення щодо захисту трудових прав працівників на різних етапах трудових правовідносин, а також положення щодо правового регулювання припинення цих відносин;

у правозастосовній діяльності – для підвищення рівня захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин із ними;

у навчальному процесі – під час підготовки методичних розробок, підручників, а також навчальних посібників з курсу «Трудове право».

Особистий внесок здобувача. Дисертація виконана здобувачем самостійно з використанням останніх досягнень теорії права і трудового права. Усі сформульовані в ній положення і висновки обґрунтовано на основі особистих досліджень автора. У дисертації ідеї та розробки належать автору. Усі публікації здійснені без співавторства.

Апробація результатів дослідження. Викладені в роботі основні теоретичні положення, висновки і пропозиції обговорювалися на кафедрі правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля Міністерства освіти і науки України. Підсумки розробки досліджуваної у дисертації проблематики, отримані узагальнення і висновки були оприлюднені на міжнародних науково-практичних конференціях: «Актуальні проблеми реформування системи законодавства України» (м. Запоріжжя, 27–28 січня 2017 року); «Пріоритетні напрямки розвитку правової системи України» (м. Львів, 27–28 січня 2017 року); «Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети» (м. Одеса, 20–21 січня 2017 року); «Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети» (м. Одеса, 18–19 січня 2019 року); «Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 5 квітня 2019 року); «Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні» (м. Одеса, 8–9 лютого 2019 року); «Право як ефективний суспільний регулятор» (м. Львів, 15–16 лютого 2019 року).

Публікації. Основні положення та результати дисертації викладені у 21 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях України та виданнях іноземних держав, а також 7 тезах доповідей і наукових повідомлень на вказаних наукових конференціях.

Структура й обсяг дисертації обумовлені її метою та завданнями. Дисертація складається з анотації, вступу, чотирьох розділів, які включають 14 підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг дисертаційного дослідження – 435 сторінок, з них основного тексту – 370 сторінок. Список використаних джерел включає 442 найменування і займає 46 сторінок.

РОЗДІЛ 1 ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ІНДИВІДУАЛЬНОМУ ПРИПИНЕННІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

1.1 Загальна характеристика індивідуального припинення трудових правовідносин

Суспільні відносини – це «притаманні саме людському суспільству зв'язки і залежності, в яких здійснюється індивідуальна і колективна діяльність» [1, с. 145]. Особливим видом суспільних відносин є правові відносини, які є вольовими суспільними відносинами, «що виникають на основі норм права» [2, с. 33]. Як зазначає О.І. Харитонова, вони завжди виступають двостороннім зв'язком конкретно визначених суб'єктів, «у якому одна сторона має права, а інша – відповідні обов'язки» [3, с. 83]. Звернемо увагу також на те, що означений підхід до розуміння правових відносин ігнорує той факт, що в межах цього вольового суспільного зв'язку, врегульованого нормами права, кожен має права та обов'язки, адже, «якщо учасник правовідносин має право, а інший – обов'язок, то слід враховувати, що володіння правом також обумовлює певні обов'язки у того, хто володіє цим правом, а наявність в учасника відносин певного обов'язку, у свою чергу, надає йому певні права» [4, с. 12].

Особливим видом правових відносин є трудові правовідносини, котрі, як справедливо вказує С.М. Бортник, «завжди привертали до себе увагу дослідників, оскільки є системоутворюючою категорією у трудовому праві» [5, с. 11], адже «саме у правових відносинах найбільш яскраве відображення знаходять специфічні особливості механізму правового впливу на суспільні відносини» [6, с. 3].

Український науковець М.І. Іншин з цього приводу зауважує, що трудові правовідносини, насамперед, є «формою суспільних відносин, що виникли у сфері застосування праці людини у суспільному виробництві внаслідок наявності правових норм, які приймаються державою для їх регулювання» [7, с. 10]. Вчені Л.В. Межевська та О.А. Сидоров також зазначають, що трудові правовідносини «виступають як форма й умова

існування фактичних трудових відносин, є засобом їх конкретизації і закріплення. У свідомості фактичні трудові відносини завжди відображаються як правовідносини, хоча в дійсності останні є лише формою суспільних трудових відносин. Як відносини між конкретними суб'єктами, трудові відносини відображають особисту, суб'єктивну волю їх учасників, що знаходить закріплення в трудовому договорі, який укладається між сторонами» [8, с. 169].

Що ж стосується визначення поняття «трудові правовідносини», то слід зауважити, що існує низка концептуальних підходів до розуміння цього поняття, які відображають ті чи інші контексти відповідного «зв'язку» у сфері праці, різні аспекти трудового права, предметом якого є ці відносини, а також, що закономірно, характеризуються певними спільними рисами (як правило, це стосується обов'язкових ознак цих відносин). Наприклад, на думку Є.В. Сидоренко, трудові правовідносини – це «правовий зв'язок працівника й роботодавця» [9, с. 148]. М.О. Савєльєва вважає, що у сутнісному сенсі вказаними правовідносинами є будь-які суспільні відносини, котрі врегульовуються нормами законодавства України про працю. Вчена наголошує, що вже з назви цієї галузі права випливає те, що її предмет – відносини, урегульовані цим правом, безпосередньо стосуються трудової діяльності працездатних осіб [10, с. 17]. В.В. Юровська, у свою чергу, вказує на те, що трудові правовідносини – це специфічний вид правових відносин, які виникають між особою та роботодавцем з приводу надання ним певного виду робіт, вони обов'язково мають добровільний характер і регулюються нормами трудового права [11, с. 69]. М.І. Іншин цілком справедливо зауважує, що під поняттям «трудові правовідносини» необхідно розуміти «двосторонні вольові відносини, які виникають у зв'язку з укладенням трудового договору (контракту) між працівником та роботодавцем, змістом яких є встановлення, розвиток, зміна і припинення праці працівників по виконанню ними трудових функцій» [12, с. 198].

У більшій мірі сутнісний зміст розглядуваного виду правовідносин розкривається в атрибутивних ознаках цих відносин. Зокрема, на думку В.В. Юровської, до основних ознак трудових правовідносин слід віднести наступні їх атрибутивні ознаки: 1) означені правовідносини укладаються виключно на добровільній основі; 2) ці відносини регулюються нормами трудового права України; 3) сторонами трудових правовідносин обов'язково є працівник та роботодавець; 4) вони тривають у часі; 5) ці відносини виникають у результаті укладання трудового договору; 6) сторони вказаних відносин наділені суб'єктивними правами і мають певні обов'язки; 7) ці відносини характеризуються відплатним характером; 8) кожен з учасників цих відносин несе відповідальність за порушення норм законодавства, що регулює трудові правовідносини [11, с. 69-70]. М.І. Іншин також вважає, що найхарактернішими рисами трудових правовідносин як окремого виду суспільних відносин є наступні: 1) виникають між працівниками та роботодавцем; 2) виникають, змінюються чи припиняються відповідно до правових норм, які впливають на поведінку суб'єктів трудових правовідносин і через неї реалізуються; 3) суб'єкти трудових відносин пов'язані між собою суб'єктивними правами і юридичними обов'язками, а сторони в трудових правовідносинах виступають відносно одна одної як правоуповноважені та правозобов'язані особи, де права й інтереси одних можуть бути реалізовані тільки через виконання обов'язків інших; 4) взаємна поведінка суб'єктів трудових відносин індивідуалізована і чітко визначена, а права і обов'язки персоніфіковані в локальних нормативно-правових актах; 5) вони завжди мають вольовий характер – трудові відносини не можуть виникати і функціонувати, а особливо реалізовуватися без волевиявлення хоча б одного суб'єкта; 6) забезпечуються нормами трудового законодавства; 7) охороняються державою [7, с. 10].

З огляду на систематизовані вченими властивості трудових правовідносин, можемо дійти висновку, що ці ознаки можна поділити на якісні та функціональні. Якщо якісні ознаки трудових правовідносин відображають статичну природу цих правових відносин, то функціональні – динамічну.

Що стосується статики трудових правовідносин, то вона характеризує їх посередництвом відповіді на питання: «Чим є трудові правовідносини?» Відповідаючи на це питання, можна дійти думки, що якісна сутність досліджуваних відносин виявляється в тому, що вони, насамперед, складають предмет трудового права України й регулюються національним законодавством про працю, виникають між найманим працівником та роботодавцем, що, відповідно, володіють трудовими правами та взаємними обов'язками, які додатково обумовлюють кореспондуючі права. Також ці відносини є відплатними, охороняються державою тощо.

Динамічна сутність трудових правовідносин полягає у тому, що «динаміка трудових правовідносин пов'язана з юридичними фактами». При цьому одним з основних юридичних фактів виникнення відносин у трудовому праві є трудовий договір, котрий укладається, призупиняється (призупинення дії трудового договору визначається як «тимчасове призупинення обов'язку роботодавця забезпечувати працівника роботою» «в силу причин, вказаних в законодавстві, за своєю ініціативою або за ініціативою працівника, або з ініціативи третіх осіб»; «у цей час зазвичай припиняється і виплата працівникові заробітної плати чи інших виплат», які замінюють оплату праці) та припиняється [13, с. 146-149; 14, с. 135-136]. Отже, з викладеного можна дійти двох висновків: 1) динаміка трудових правовідносин залежить від укладання, динаміки змінюваності трудового договору, його припинення (розірвання); 2) особливим у функціональній сутності даних відносин є те, що вони, як і будь-які інші правові відносини (чи більшість з них), виникають, можуть призупинятись та припиняються.

Проте, хоча зв'язок трудових правовідносин з трудовим договором є очевидним, недоцільно в межах питання, яке ми досліджуємо, ототожнювати одне з іншим, змішуючи таким чином підстави та наслідки припинення так званого «юридичного зв'язку» між працівником та роботодавцем. Український вчений Ф.А. Цесарський звертає, зокрема, увагу на те, що нормативною підставою виникнення трудових відносин є трудовий договір, на

підставі чого, на його думку, «можна вважати, що нормативною підставою їх припинення є закінчення дії трудового договору». У цьому контексті вчений наголошує на тому, що згідно з чинним законодавством про працю трудовий договір припиняє діяти, серед іншого, у наступних випадках: за згодою сторін; коли закінчується термін його дії, за винятком випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не поставила вимогу про їх припинення; призову або вступу працівника чи власника-фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігається місце роботи, тощо [15, с. 91]. Але якщо трудоправові відносини виникають на підставі угоди сторін (вона може об'єктивуватися у формі трудового договору), то припиняються вони не завжди на підставі цієї угоди, адже, як зазначає українська дослідниця В.Р. Шишлюк, «припинення трудового договору» та «припинення трудових правовідносин» є правовими категоріями, котрі в концептуальному контексті можуть бути співвіднесеними як ціле та його частина [16, с. 197]. На цю обставину також звертає увагу Ю.А. Джепа, наголошуючи на тому, що у спеціальній юридичній літературі авторами, як правило, припинення трудових правовідносин пов'язується з припиненням дії та розірванням трудового договору (контракту). Між тим, на думку вченої, окреслений підхід є не просто хибним, а суттєво помилковим, таким, що у жодному разі не здатний бути теоретично виправданим. Ю.А. Джепа пояснює свою позицію важливістю визначення моменту припинення трудових правовідносин як особливого юридичного факту, що прямо відображається на здійсненні та захисті прав і законних інтересів найманих працівників. При цьому слід мати на увазі, що визначення вказаного моменту перебігу трудових правовідносин у повній мірі залежить від того, яким саме чином юристами-трудовиками трактується співвідношення припинення цих відносин й припинення трудового договору (контракту) [17, с. 90].

Отже, припинення трудового договору в нашій державі, на думку В.Р. Шишлюк, «по суті можна вважати однією з підстав припинення трудових

відносин». Проте слід погодитись і з тим, що підстави припинення трудових правовідносин не тотожні умовам відповідного припинення [16, с. 197]. Ю.А. Джепа з цього приводу зазначає, що підставами припинення трудових правовідносин є «ті юридичні акти, за наявності яких трудові правовідносини вважаються припиненими», а умовами припинення цих правовідносин – «сукупність таких обставин, за наявності яких трудові правовідносини можуть бути припинені» [17, с. 90]. Проте з указаним підходом не можна погодитись у повній мірі, адже за такого формулювання сутнісного змісту вказаних підстав ігноруються також нормативні та фактичні підстави.

Для з'ясування сутності підстав та умов припинення трудових правовідносин слід розглянути позиції українських вчених у галузі трудового права, котрі вже вивчали відповідні питання. С.М. Глазько, зокрема, зазначає, що підставами припинення трудоправових відносин в Україні є певні на нормативному рівні визначені життєві обставини реальної дійсності, тобто дії та події. При цьому в окресленому сенсі мова йде саме про обставини фактичної дійсності, виникнення яких обумовлює настання відповідних юридичних наслідків, головним чином, припинення дії трудового договору [18, с. 286]. К.Ю. Мельник, у свою чергу, більш детально формулює сутність цих підстав, вказуючи, що ними є «такі життєві обставини, що закріплені законодавством як юридичні факти», а саме: 1) юридичні факти-дії, які передбачають припинення трудових правовідносин за наявності волевиявлення їх сторін або осіб, що не є їх стороною (з огляду на це, на думку правника, можна вести мову про «припинення трудових правовідносин за угодою сторін, за ініціативою однієї сторони та за ініціативою третіх осіб»); 2) юридичні факти-події, які передбачають припинення трудових правовідносин за обставинами, що не залежать від волі будь-кого (наприклад, смерть працівника або роботодавця-фізичної особи, закінчення строку трудового договору) [19, с. 74].

Стосовно ж умов припинення трудових правовідносин, то у загальному контексті ці умови, як вважає Ю.А. Джепа, доцільно поділяти на наступні види:

1) припинення трудових правовідносин на підставі розірвання трудового договору (контракту), тобто у цьому випадку припиненню трудових правовідносин передує виникнення в практичній дійсності певних юридичних фактів, котрі безпосередньо обумовлюють розірвання трудового договору; 2) припинення трудових правовідносин за інших підстав – розірванню трудового договору передує поява в об'єктивній дійсності юридичних фактів, які прямо спричиняють припинення трудових правовідносин. Це означає, що відмінність зазначених видів полягає у встановленні (в якості основи) того, що саме передує припиненню відповідних правовідносин [17, с. 90-91]. Проте при цьому виникає питання: «Чи можна розглядати розірвання трудового договору в якості юридичного факту?» Відповідаючи на поставлене питання, необхідно зауважити, що ми не в повній мірі можемо погодитись із викладеним підходом до розуміння умов припинення трудових правовідносин. На наш погляд, підхід Ю.А. Джепи до трактування вказаного поняття є симбіозом сутнісної природи умов та підстав припинення трудових правовідносин. З огляду на це, наголосимо на тому, що умовами для окресленого є всі обставини, наявність яких щонайперше дозволяє розглядати фактичні підстави для припинення трудових правових відносин в якості достатніх підстав (тих, що відповідають нормативним підставам).

Що стосується питання, котре нами було поставлене, то зауважимо, що юридичний факт – це «конкретна обставина, з якою юридична норма пов'язує виникнення, зміну чи припинення правових наслідків» [20, с. 59]. Таким чином, можна дійти висновку, що трудові правовідносини можуть припинятись на підставі юридичних фактів, одним з яких є розірвання трудового договору. Тобто, якщо в одному випадку трудові правовідносини припиняються на підставі юридичних фактів, які не є розірванням трудового договору та обумовленням припинення дії цього договору, то в іншому випадку саме розірвання трудового договору виступає тим юридичним фактом, що обумовлює припинення трудових правовідносин. У цьому контексті юридичний факт можна розглядати в якості умови. Проте в межах цього

дослідження ми все ж таки будемо розмежовувати підстави та умови припинення даних відносин з метою уникнення плутанини стосовно розуміння і використання означених категорій.

Окресливши певні проблемні питання припинення трудових правовідносин, встановивши складність об'єкта, предмета дослідження та необхідність оптимізації наукового розуміння індивідуального припинення трудових правовідносин, доходимо висновку про необхідність послідовного вирішення у цьому підрозділі монографії наступних питань: 1) з'ясувати місце індивідуального припинення вказаних відносин у доктрині припинення трудових правовідносин; 2) конкретизувати підстави та умови індивідуального припинення трудових правовідносин, зважаючи на волю сторін цих відносин та трудовий договір, що ними укладається у момент виникнення вказаних відносин.

Спершу слід зауважити, що індивідуальним припиненням трудових правовідносин є основний вид припинення цих відносин, під яким слід розуміти звільнення з роботи найманого працівника роботодавцем, з яким цей працівник перебуває у відповідних відносинах, здійснюване за умов і з підстав, з дотриманням усіх гарантій, передбачених законодавством України про працю, а також належним чином документально оформлене.

Що ж стосується підстав індивідуального припинення трудових правовідносин, то ними, як ми вже зазначали, є юридичні факти, які безпосередньо являють собою нормативну, фактичну, процесуальну основу правомірного індивідуального припинення трудових правовідносин.

З цього випливає, що підстави індивідуального припинення трудових правовідносин [21, с. 111-119] складають собою окрему систему, яка включає наступні з них:

1. Нормативні підстави індивідуального припинення трудових правовідносин. Звернемо увагу на те, що нормативні підстави фрагментарно розглядались українськими вченими-трудовиками, як правило, в контексті настання юридичної відповідальності. Наприклад, нормативна підстава

притягнення до юридичної відповідальності, на думку П.С. Луцюка, означає, що «в діючому трудовому законодавстві, а також у трудовому договорі, колективному договорі, в актах роботодавця (правилах внутрішнього розпорядку, інструкціях тощо) містяться норми, якими забороняється певна поведінка суб'єкта трудових правовідносин й передбачається покладання відповідальності на порушника цих норм» [22, с. 42]. Проте в контексті питання, що нами розглядається, слід мати на увазі, що нормативними підставами індивідуального припинення трудових правовідносин є норми, котрі передбачені у положеннях чинного кодифікованого законодавчого акта (у Кодексі законів про працю України [23] більшість підстав припинення трудових правовідносин сконцентрована в ст. 36, які додатково конкретизуються в інших статтях Кодексу). Крім того, як зауважує К.Ю. Мельник, у ст. 7 КЗпП регламентована можливість законодавця закріплювати також додаткові підстави для припинення трудових правовідносин окремих категорій працівників за певних умов [19, с. 74], спеціальних законів (наприклад, відносно звільнення суддів, прокурорів, поліцейських і т.д.), що дозволяє забезпечити в найбільш можливій мірі стабільність трудових правовідносин, яка є необхідною передумовою не лише для підвищення якості та кількості виробництва, а й для реалізації гарантованих на законодавчому рівні прав працівників та роботодавців.

Виходячи із стадійності трудового правовідношення, варто констатувати, що норми, спрямовані на регулювання припинення такого «юридичного зв'язку» між сторонами трудового договору, займають важливе місце серед інших. Звернемо також увагу й на те, що в чинному законодавстві України про працю відсутні норми, котрі безпосередньо передбачають індивідуальне припинення трудових правовідносин, врегульовуючи лише «припинення» та «розірвання» трудового договору. З огляду на викладене, можемо дійти висновку, що до нормативних підстава індивідуального припинення трудових правовідносин слід віднести наступні:

1) нормативні підстави індивідуального припинення трудових правовідносин, що пов'язані із припиненням трудового договору. На думку С.М. Глазько, юридичні факти у сфері припинення трудового договору можуть бути двох видів: а) вольові дії, коли одна з сторін договору або обидві його сторони (або третя особа, що не є стороною трудового договору, проте має за законом право вимагати його припинення) виявляють ініціативу припинити договір; б) події, до яких, на думку науковця, можна віднести смерть працівника або переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією. «Звідси, припинення трудового договору охоплює як вольові односторонні та двосторонні дії, так і події, а розірвання – лише односторонні вольові дії» [18, с. 286]. Проте виникає питання: чи можна розглядати такий юридичний факт як смерть працівника в якості підстави для припинення трудових правовідносин шляхом припинення трудового договору, якщо виходити з того, що померлий працівник не є суб'єктом трудового права, а відповідні правові відносини з ним фактично припиняються до припинення трудового договору? Якраз цей випадок, на нашу думку, в найбільшій мірі демонструє можливість припинення трудових правовідносин до припинення трудового договору (це питання далі нами буде розглянуто детальніше).

Необхідно погодитись із тим, що припинення трудових правовідносин на підставі розірвання трудового договору, безумовно, є найбільш поширеним [17, с. 91]. Однак у контексті означеного питання важливим є розмежування понять «припинення» та «розірвання» трудового договору, котрі в доктрині трудового права співвідносяться як загальне та видове. Наприклад, провідний український юрист-трудовик В.С. Венедіктов визначає припинення трудового договору в якості родового поняття, що охоплює усі підстави розірвання трудового правовідношення: як за ініціативою працівника, власника чи уповноваженого ним органу, третіх осіб, так і у зв'язку з вибуттям працівника із спискового складу підприємства у зв'язку з його смертю [24, с. 65]. Схожої позиції дотримуються й інші вчені, зокрема

В.В. Жернаков, котрий під припиненням трудового договору розуміє «закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю» [25, с. 237]. З огляду на вищенаведені дефініції, можна дійти висновку, що припинення трудового договору охоплює, у тому числі, розірвання такої угоди з ініціативи роботодавця [26, с. 99-107]. Зауважимо, що викладений підхід безпосередньо узгоджується із положеннями КЗпП України. Зокрема у ст. 36 Кодексу законодавцем закріплюється перелік «підстав» припинення трудового договору (на наш погляд, їх доречніше називати все ж таки «обставинами», адже усі вони сукупно та окремо є обставинами, що розглядаються в якості виду нормативних підстав припинення трудових правовідносин).

Стосовно ж поняття «розірвання трудового договору», то у контексті нашого дослідження слід зауважити, що під ним В.Р. Шишлюк пропонує розуміти припинення трудового договору, котре виявляється в односторонньому волевиявленні сторони цього договору (працівника, роботодавця) або на вимогу третіх осіб, які не є стороною цього трудового договору [27, с. 84]. Таким чином, припинення трудового договору – це одна з підстав індивідуального припинення трудових правовідносин, остання, в свою чергу, поділяється на наступні види: припинення трудового договору, що не виявляється у розірванні трудового договору; припинення трудового договору, що виявляється у розірванні трудового договору;

2) нормативні підстави індивідуального припинення трудових правовідносин, що не пов’язані із припиненням трудового договору. Вказані підстави стосуються життєвих випадків, коли має місце юридичний факт, що знаменує собою припинення індивідуальних трудових відносин та обумовлює припинення дії трудового договору. До цих випадків, насамперед, слід віднести фізичну смерть як працівника, так і роботодавця-фізичної особи, адже трудові правовідносини як вид правових відносин є двосторонніми відносинами, можливими лише за участі працівника та роботодавця, котрі виступають суб’єктами права. При цьому суб’єктом права може бути лише фізична та

юридична особа, які володіють необхідним обсягом правосуб'єктності. Певна річ, смерть людини змінює її правосуб'єктність, а в контексті трудового права – позбавляє її трудової правосуб'єктності, з огляду на що померла людина не може розглядатись в якості суб'єкта трудового права, а, відповідно, – й трудових правовідносин. Отже, окрім фізичної смерті, до вказаних підстав можуть бути віднесені й інші, що випливають із законодавства та пов'язані із втратою найманим працівником чи роботодавцем трудової правосуб'єктності.

2. Фактичні підстави індивідуального припинення трудових правовідносин [28, с. 145-153; 29, с. 12-17; 30, с. 17-25]. За загальним правилом, що застосовується в юридичній науці, фактичний рівень, якому відповідають фактичні підстави, є «обставини реальної дійсності, що закріплені в гіпотезах правових норм, котрі застосовуються» [31, с. 19]. Тобто в межах нашого дослідження важливими є ті обставини практичної дійсності, які містяться в гіпотезах статей законодавства про працю та спеціальних законодавчих актів, що передбачають звільнення найманого працівника. До них, наприклад, можна віднести: закінчення терміну дії строкового трудового договору та його непродовження шляхом видання наказу про звільнення; переведення працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду; систематичне невиконання працівником трудових обов'язків без поважних причин; вчинення суддею, як працівником, істотного дисциплінарного проступку тощо.

3. Процесуальні підстави індивідуального припинення трудових правовідносин. Під ними у загальному контексті вчені розуміють передбачені законом або не заборонені договірними засадами положення, які містять процесуальний порядок реалізації певної процедури (процесу) [32, с. 280]. Вказані підстави, на нашу думку, слід поділяти на такі види:

1) безпосередня процесуальна підстава припинення досліджуваного виду трудових правовідносин. Цією підставою є наказ про звільнення працівника. Аналогічним чином вказаною підставою може бути також і рішення Вищої ради правосуддя про звільнення з посади судді за вчинення істотного

дисциплінарного проступку (також рішення інших державних органів, коли це передбачається законодавством, що регулює правовий статус спеціальних категорій працівників). Так само означеною безпосередньою процесуальною підставою може розглядатись заява працівника про звільнення, якщо має місце фактична підстава для припинення трудових правовідносин, передбачена у ч. 3 ст. 38 КЗпП України;

2) опосередкована процесуальна підстава припинення індивідуальних трудових правовідносин, тобто підстава, яка безпосередньо не обумовлює припинення вказаних відносин, проте є важливою складовою процесу звільнення працівника. До неї, зокрема, віднесемо: згоду профспілкового органу на звільнення; винесення та набрання чинності вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи; видача працівникові належно оформленої трудової книжки (ст. 47 КЗпП України) та проведення з ним розрахунку у строки, зазначені в ст. 116 КЗпП України, тощо.

Зважаючи на положення чинного законодавства про працю, зазначимо, що умовами індивідуального припинення трудових правовідносин є сукупність елементів реальної дійсності (т. зв. «світу праці» та інших сфер буття людини-працівника, що позначаються на його участі у трудових правовідносинах), наявність яких дозволяє фактичну підставу для звільнення працівника розглядати в якості достатньої обставини для застосування нормативної підстави для його звільнення у межах відповідних правовідносин у формі правозастосовного акта про звільнення (процесуальна підстава).

Разом з тим, з метою дотримання комплексного підходу до критичного аналізу характеристики індивідуального припинення трудових правовідносин доцільно, на наш погляд, розглядати цю характеристику сукупно, аналізуючи нормативні, фактичні та процесуальні підстави індивідуального припинення вказаних відносин, а також паралельно визначаючи комплекс умов для

відповідних дій. Таким чином, індивідуальне припинення трудових правовідносин виявляється у наступному:

1. Індивідуальне припинення трудових правовідносин шляхом припинення трудового договору, що не об'єктивується у розірванні трудового договору [33, с. 56-62]:

1) припинення трудового договору за угодою сторін, що є одним з найпоширеніших способів звільнення працівника та розглядається українськими вченими в якості універсального способу припинення договору (як безстрокового, так і строкового), який «має нейтральний характер і є альтернативою звільнення з ініціативи роботодавця чи працівника» [34, с. 45]. Отже, відмінною рисою цієї підстави припинення трудових правовідносин є «наявність двостороннього (взаємного) волевиявлення сторін трудового договору, а також відсутність будь-яких заперечень як із сторони працівника, так і з сторони роботодавця проти припинення трудового договору». Проте слід зауважити, що окреслене не дозволяє в достатній мірі розуміти вказану підставу як таку, що належним чином визначена у законодавстві про працю. На цю ж обставину звертає увагу й українська вчена В.Р. Шишлюк, зауважуючи, що національне законодавство про працю «не містить юридично визначеної відповідної процедури та строків припинення трудового договору за угодою сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП України), крім того, не передбачено також порядку оформлення документів, у яких закріплюється намір роботодавця або працівника припинити трудовий договір за даною підставою (повідомлення роботодавця, заяви працівника)» [35, с. 61, 63].

При цьому слід констатувати, що припинення трудового договору за угодою сторін є груповою підставою припинення відповідних відносин, адже складається з наступних видів: а) просте припинення трудових правовідносин за угодою сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП України); б) ускладнене припинення трудових правовідносин за угодою сторін, тобто таке припинення вказаних відносин за згодою сторін, що застосовується за наявності додаткових обставин, а саме у зв'язку з переведенням працівника за його згодою на інше

підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду, що здійснюється лише шляхом припинення трудового договору (п. 5 ст. 36 КЗпП України);

2) припинення трудового договору з огляду на закінчення строку його дії. У пп. 2 і 3 ст. 23 КЗпП України законодавцем встановлюється правило, згідно з яким трудовий договір може укладатися на визначений строк, встановлений за погодженням сторін, а також на час виконання певної роботи. Таким чином, трудовий договір, строк якого закінчився (чи робота, на виконання якої укладався договір, була виконана), припиняє свою дію, а трудові правовідносини припиняються. Проте у п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України (в інших нормах Кодексу передбачаються обмеження звільнення за вказаною підставою, якщо працівником є вагітна жінка) встановлюється певне обмеження на припинення трудоправових відносин у вказаних випадках, коли трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не висунула вимогу щодо їх припинення;

3) припинення трудового договору у зв'язку із призовом або вступом працівника чи власника-фізичної особи на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу. Поряд із цим, трудовий договір не може бути припинений, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин 3 і 4 ст. 119 КЗпП України (це правило також фрагментарно відображено у ч. 3 ст. 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» [36] в актуальній редакції). Інше питання – призов або ж вступ на військову службу самозайнятих осіб, котрі мають найманих працівників, яких раніше вже було мобілізовано на військову службу. Правило, що унеможливлює припинення трудових правовідносин за таких обставин, закріплене у частинах 3 і 4 ст. 119 КЗпП України, буде діяти у тому разі, якщо відповідна самозайнята особа уповноважить іншу особу виконувати обов'язки щодо розрахунків із найманим працівником, якого раніше мобілізували;

4) припинення трудового договору на підставі відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмови від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці (п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП України). Важливо в цьому контексті звернути увагу на те, що фактична підстава для звільнення за вказаною нормою Кодексу вимагає наявності зміни істотних умов праці, переведення та відмови від цього переведення. З огляду на це, слід мати також на увазі критерії достатності цих вимог. В об'єктивній дійсності повинно мати місце наступне: а) існуючі істотні умови праці (наприклад, система та розмір оплати праці, пільг, режим роботи, встановлення чи скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад та інших) не може бути збережено; б) про зміну істотних умов праці роботодавець повідомив працівника не пізніше ніж за два місяці до відповідних змін; в) працівник не згоден на продовження роботи за нових істотних умов праці;

5) припинення трудового договору у зв'язку із набранням 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 (п. 7 ч. 1 ст. 36 КЗпП України). Вимоги до фактичної підстави звільнення працівника за вказаною нормою Кодексу характеризуються певною специфікою, адже відповідні обставини практичної дійсності мають осмислюватись у межах як трудового, так і кримінального законодавства. Слід частково погодитись із І.А. Письменною, котра зазначає, що «збереження трудових відносин несумісне лише з одним кримінальним покаранням – позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю» [37, с. 82]. Дійсно, цей вид покарання, передбачений статтями 63 і 64 Кримінального кодексу України [38], об'єктивно виключає можливість продовження трудових відносин, в яких перебуває засуджений. Проте так само достатніми для індивідуального припинення трудових правовідносин (у світлі вимог п. 7 ч. 1 ст. 36 КЗпП України) будуть також: а) обмеження свободи (ст. 61 КК України);

б) звільнення з посади, заборона обіймати певні посади або займатися певною діяльністю (ст. 55 КК України). Поряд із цим, якщо працівник-засуджений визнається таким, що відбув покарання у зв'язку із знаходженням під вартою до набрання вироком законної сили, трудовий договір з ним не припиняється, окрім випадків, коли зайняття певної посади, яку обіймає працівник, зумовлюється відсутністю судимості;

6) припинення трудового договору (контракту) з підстав, обумовлених політикою держави щодо протидії феномену корупції (головним чином, непотизму та кронізму, що є особливо проблематичними проявами корупції у сфері праці та зайнятості у пострадянських державах [39, с. 4005-4007]) та проведення очищення влади (люстрації), а саме: а) з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади» [40] (п. 7-2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України); б) з огляду на те, що він був укладений всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» [41], 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 (п. 7-1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України). Хоча більш детально нормативна, фактична та процесуальна підстави досліджуваного індивідуального припинення трудових правовідносин відображається у нормах спеціального законодавства (антикорупційного, люстраційного), слід мати на увазі, що відповідно до ч. 2 ст. 36 КЗпП України у випадках, передбачених пунктами 7 і 7-1 ч. 1 вказаної статті, особа підлягає звільненню з посади у триденний строк з дня отримання органом державної влади, органом місцевого самоврядування, підприємством, установою, організацією копії відповідного судового рішення, яке набрало законної сили, а у випадку, передбаченому п. 7-2, особа підлягає звільненню з посади у порядку, визначеному Законом України «Про очищення влади»;

7) припинення трудового контракту з підстав, передбачених контрактом (п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України). Вказані підстави, певна річ, будуть відрізнятись у залежності від сфери, галузі та категорій працівників, з якими укладатиметься відповідний контракт. Для прикладу проаналізуємо пункти 25-27 Типової

форми контракту з керівником підприємства, що є у державній власності [42]. Керівник може бути звільнений з посади, а цей контракт розірваний з ініціативи Органу управління майном (у тому числі за пропозицією місцевого органу державної виконавчої влади) до закінчення терміну його дії у таких випадках: у разі систематичного невиконання керівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього цим контрактом; у разі одноразового грубого порушення керівником законодавства чи обов'язків, передбачених контрактом, в результаті чого для підприємства настали значні негативні наслідки (понесено збитки, сплачено штрафи тощо); у разі невиконання підприємством зобов'язань перед бюджетом та ПФУ щодо сплати податків, зборів та обов'язкових платежів, страхових внесків, а також невиконання підприємством зобов'язань щодо виплати заробітної плати працівникам чи недотримання графіка погашення заборгованості із заробітної плати. Також керівник правомочний за власною ініціативою розірвати контракт до закінчення терміну його дії. Відповідні дії керівник вчиняє у разі: систематичного невиконання ОУМ своїх обов'язків за контрактом чи прийняття ним рішень, що обмежують чи порушують компетенцію та права керівника, втручання в його оперативно-розпорядницьку діяльність, яке може призвести або вже призвело до погіршення економічних результатів діяльності підприємства; його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню обов'язків за контрактом, та з інших поважних причин [42];

8) припинення трудового договору з підстав, передбачених іншими законами України (п. 9 ч. 1 ст. 36 КЗпП України). Зазначена норма Кодексу є відсильною, оскільки вона відсилає до положень спеціальних законів України, в яких врегульовується правовий статус спеціальних категорій працівників, а саме положень, що є нормативними підставами для звільнення відповідних працівників та містять опис відповідних фактичної і процесуальної підстав. У якості прикладу можемо розглянути Конституцію України [43], Закон України «Про судоустрій і статус суддів» [44] і Закон України «Про Вищу раду правосуддя» [45]. Відповідно до ч. 1 ст. 53 Закону України «Про судоустрій і

статус суддів» суддям гарантується перебування на посаді судді до досягнення ними шістдесяти п’яти років, крім випадків звільнення суддів з посади або припинення їх повноважень згідно з Конституцією України та цим Законом, а саме розділом VII «Звільнення судді з посади та припинення його повноважень». У ст. 112 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» закріплюються такі загальні умови звільнення судді з посади: а) рішення про звільнення судді з посади має ухвалювати ВРП у порядку, встановленому Законом України «Про Вищу раду правосуддя»; б) суддя може бути звільнений з посади виключно з підстав, визначених ч. 6 ст. 126 Конституції України (неспроможність виконувати повноваження за станом здоров’я, порушення суддею вимог щодо несумісності, вчинення істотного дисциплінарного проступку, грубе чи систематичне нехтування обов’язками, що є несумісним із статусом судді або виявило його невідповідність займаній посаді, подання заяви про відставку або про звільнення з посади за власним бажанням, незгода на переведення до іншого суду у разі ліквідації чи реорганізації суду, в якому суддя обіймає посаду, порушення обов’язку підтвердити законність джерела походження майна), що конкретизуються у статтях 113-118 Закону України «Про судоустрій і статус суддів».

2. Індивідуальне припинення трудових правовідносин шляхом припинення трудового договору, що об’єктивується у розірванні трудового договору [46, с. 101-110]. Відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 36 КЗпП України припинення трудового договору у формі розірвання трудового договору може відбуватись лише з волі учасника трудових правовідносин чи третіх сторін, а саме:

1) розірвання трудового договору з ініціативи працівника. З огляду на правило, передбачене у ч. 1 ст. 38 Кодексу відносно безстрокових трудових договорів, працівник має право розірвати такий трудовий договір, попередивши про свої наміри власника (або уповноважений ним орган) письмово за два тижні шляхом подання заяви про звільнення з роботи за власним бажанням.

При цьому необхідно звернути увагу на те, що законодавець розмежовує умовно «чисту» та умовно «обтяжену» волю працівника, що спонукала його до звільнення за власним бажанням. «Чиста» воля працівника виявляється у тому, що він вирішує звільнитись, керуючись лише власними бажаннями, не обтяженими впливом на нього життєвих обставин, які він неспроможний ігнорувати (чи може ігнорувати, проте на шкоду особистому життю, власному розвитку тощо). Фактичною підставою для припинення трудових правовідносин шляхом розірвання трудового договору за таких обставин є подання працівником відповідної заяви про звільнення, а процесуальною – наказ про звільнення працівника згідно з п. 4 ч. 1 ст. 36 і ч. 1 ст. 38 КЗпП України (нормативна підстава), а також заявою про звільнення (фактична підстава).

«Обтяжена» воля працівника формує таке бажання працівника звільнитись з роботи, яке не є в повній мірі вільним (законодавець до цих «обтяжуючих» волю працівника обставин, зокрема, відносить: вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи; вихід на пенсію; вступ до навчального закладу; прийняття на роботу за конкурсом; неможливість проживання у відповідній місцевості, підтверджена медичним висновком; переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість тощо). Саме наявність «обтяженої» волі як передумови виникнення бажання звільнитись з роботи є основною умовою фактичної підстави для припинення трудових правовідносин шляхом розірвання трудового договору у строк, про який просить працівник (тобто не за два тижні). Отже, фактична підстава для відповідного припинення трудових правовідносин шляхом розірвання трудового договору буде виявлятись у заяві про звільнення з роботи за власним бажанням, а також документах, котрі підтверджують відповідне «обтяження» (наприклад, у медичних документах, які підтверджують факт вагітності чи неможливість проживання у даній місцевості). Процесуальна

підстава – видання наказу про звільнення на підставі відповідних норм Кодексу та заяви про звільнення (з додатками, що підтверджують «обтяження» волі працівника).

Окрім того, особливою передумовою виникнення «обтяженої» волі працівника щодо звільнення з роботи (при цьому у визначений ним строк) є те, що власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору. Таким чином, фактичною підставою для вказаного має бути заява про звільнення з роботи, в якій міститься посилання на відповідні порушення, що зафіксовані, зокрема, у рішенні суду чи в документі компетентного органу виконавчої влади. На наш погляд, фактична підстава також може й не підтверджуватись державним органом, якщо порушення є очевидними й проти них не заперечує роботодавець. У такому разі процесуальною підставою звільнення має бути наказ про звільнення, а якщо його не видає роботодавець – заява про звільнення з роботи.

Важливою умовою припинення трудових правовідносин шляхом розірвання трудового договору в контексті ст. 38 Кодексу є те, що працівник, який подав заяву про звільнення з роботи за власним бажанням (чи про звільнення з огляду на порушення трудового законодавства роботодавцем), фактично припиняє виконувати свої трудові функції у відповідний строк, а саме: після двох тижнів з моменту подання заяви про звільнення у разі, коли воля працівника, який звільняється, є «чистою»; у строк, про який просить працівник у заяві про звільнення, якщо воля працівника «обтяжена»; у визначений працівником строк, якщо він звільняється з огляду на порушення роботодавцем трудового законодавства. Вказана умова є важливою, зважаючи на те, що у ч. 2 ст. 38 КЗпП України встановлюється правило, відповідно до якого власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити працівника за поданою раніше заявою, якщо він після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору. Винятком з цього правила є випадок, коли на місце працівника вже було

запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Окрім того, зауважимо, що працівник за власною ініціативою може розірвати й строковий трудовий договір, дотримуючись легальних вимог, передбачених у ст. 39 КЗпП України. Означена нормативна підстава індивідуального припинення трудових правовідносин передбачає, що строковий трудовий договір підлягає достроковому розірванню на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, котрі «перешкоджають виконанню роботи за договором», або порушення власником чи уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених ч. 1 ст. 38 КЗпП України. Таким чином, розглянута нормативна підстава містить фактичні підстави, за яких дострокове припинення трудових правовідносин, що виникли на підставі строкового трудового договору, можуть бути припинені. У контексті фактичної підстави індивідуального припинення трудових правовідносин шляхом розірвання трудового договору важливим є «ініціативний акт» (дія, документ), який свідчить про волю працівника достроково розірвати строковий трудовий договір. Варто акцентувати увагу на тому, що законодавець вживає словосполучення «на вимогу працівника», тоді як «ініціативний акт» у випадку розірвання безстрокового трудового договору позначається як «заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням». Отже, виникає питання: «Чи зобов'язаний працівник, котрий бажає розірвати достроково строковий трудовий договір, подати роботодавцю відповідну заяву чи може заявити це бажання усно?» Вважаємо, що в обох випадках «ініціативним актом» буде належна дія працівника (подання заяви про звільнення з роботи за власним бажанням), однак вживання законодавцем словосполучення «на вимогу працівника» у випадку, що нами аналізується, вказує на характер цієї заяви. Таким чином, умовами припинення трудових правовідносин шляхом дострокового розірвання трудового договору, укладеного на певний строк, є: а) наявність діючого строкового трудового договору (тобто той факт, що він не

став безстроковим у результаті закінчення строку його дії та продовження відповідних відносин на безстроковій основі); б) наявність усіх фактичних підстав: заяви про дострокове звільнення; життєвих обставин, котрі передбачені у законодавстві про працю в якості достатніх підстав для дострокового звільнення та можуть бути фактично підтверджені документально й належним чином підтверджуються (наприклад, наявність медичного висновку про інвалідність працівника, яка перешкоджає виконанню ним роботи за договором); в) наявність процесуальної підстави (наказу про звільнення на підставі дострокового розірвання строкового трудового договору; заяви з вимогою про дострокове звільнення з огляду на порушення роботодавцем законодавства про працю);

2) розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Як правило, добросовісні роботодавці зацікавлені у тому, щоб працівники перебували з ними у тривалих трудових правовідносинах, що аргументується низкою очевидних переваг цієї практики: працівники звикають до підприємства, колег та більш віддано працюють, є більш лояльними до політики тимчасових і постійних змін умов праці на підприємстві; роботодавці мають більший рівень довіри до тих працівників, котрі присвячують значну частину свого трудового життя роботі на відповідному підприємстві тощо. Поряд із цим, необхідно мати на увазі, що роботодавець правомочний розірвати безстроковий та строковий трудовий договір з будь-яким найманим працівником, якщо в продовженні трудових правовідносин з ним роботодавець не вбачає об’єктивної потреби. У практичній дійсності можуть мати місце випадки, коли законні інтереси працівника та роботодавця стосовно подальшого перебігу (продовження) триваючих трудових відносин не співпадають. Саме тому, як зазначає Ю.С. Шершень, «роботодавець вдається до звільнень тих працівників, які з причин як об’єктивного, так і суб’єктивного характеру перешкоджають розвитку виробництва, гальмують його або заподіюють шкоду». Разом із тим, «на відміну від працівника, як правило, вільного у вирішенні питання про

припинення договору за власною ініціативою, роботодавець може розірвати договір тільки за підстав, встановлених чинним законодавством» [47, с. 877]. З огляду на це, зауважимо, що відповідно до ч. 1 ст. 40 КЗпП України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках, передбачених у вказаній частині ст. 40 Кодексу. Між тим, відповідний перелік нормативної підстави припинення трудових правовідносин шляхом розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця містить як підстави індивідуального припинення трудових правовідносин, так і колективного припинення трудових правовідносин (ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників тощо).

Отже, у контексті цього підрозділу нами буде розглянуто лише підстави для індивідуального припинення трудових правовідносин, здійснюваного відповідним чином, а також ті підстави, що можуть обумовити не лише колективне, але й індивідуальне припинення трудових правовідносин, а саме:

а) основні підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, тобто ті підстави, що передбачені пунктами 2-11 ч. 1 ст. 40 КЗпП України:

– виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації. Нею є офіційний результат оцінювання і визнання, встановлений уповноваженою установою, який свідчить, що особа досягла компетентностей – результатів навчання – відповідно до стандартів вищої освіти, що підтверджується відповідним документом про вищу освіту [48], або стан здоров’я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а також відмова у наданні допуску до державної таємниці (вид таємної інформації, що охоплює відомості у сфері оборони, економіки, науки і техніки, зовнішніх відносин, державної безпеки та охорони правопорядку, розголошення яких може завдати шкоди національній безпеці України та які визнані у порядку, встановленому цим Законом, державною

таємницею і підлягають охороні державою [49]) або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці. Таким чином, вказана нормативна підстава може бути застосована в якості належної підстави для індивідуального припинення трудових правовідносин шляхом розірвання трудового договору, коли в реальній дійсності мають місце такі факти, як скасування допуску до державної таємниці, невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації чи стану здоров'я тощо.

При цьому умовою, для того щоб вважати фактичні підстави для звільнення в якості належних підстав, є вимога про доказовість відповідних обставин. У цьому сенсі слід звернути увагу на те, що у постанові Верховного Суду від 30 травня 2018 року у справі № 297/3092/15-ц (провадження № 61-5206св18) [50] суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду з вказаного приводу зазначив, що, наприклад, «недостатність в особи кваліфікації, що перешкоджає належним чином виконувати посадові обов'язки, не може ґрунтуватися лише на матеріалах атестаційної комісії й показаннях свідків за відсутності інших об'єктивних даних щодо недостатньої кваліфікації, якими можуть бути, зокрема, документи, звіти, плани, доповідні та інші докази неякісного чи неналежного виконання трудових обов'язків». Отже, процесуальною підставою для припинення трудових правовідносин шляхом розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у розглянутому випадку буде наказ роботодавця про звільнення відповідного працівника. Проте необхідно мати на увазі, що важливою умовою відповідного припинення трудових правовідносин є те, що звільнення працівника з означених підстав відповідно до ч. 2 ст. 40 КЗпП України допускається лише тоді, коли неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу.

Окрім того, розірвання трудового договору з підстав, передбачених п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, може бути здійснено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник (ч. 1 ст. 43 КЗпП України). Винятком з

цього правила будуть випадки, коли первинної профспілкової організації на підприємстві немає (ч. 1 ст. 43-1 КЗпП України);

– систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення. Якщо вести мову про фактичну підставу індивідуального припинення трудових правовідносин шляхом розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у відповідному випадку, то, безумовно, важливою є наявність у практичній дійсності систематичного необґрунтованого порушення працівником трудових обов'язків (лише тих, які він повинен виконувати згідно з трудовим договором), а також наявність заходів дисциплінарного чи громадського стягнення, які до нього застосовувались. При цьому проблематичним у даному контексті є саме питання систематичності порушення трудових обов'язків. Звернемо увагу на те, що у п. 23 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року № 9 [51] Пленум ВСУ зазначив, що за передбаченими п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України підставами працівник може бути звільнений лише за проступок на роботі, вчинений після застосування до нього дисциплінарного або громадського стягнення за невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку. Таким чином, як вважає П.С. Луцюк, «на думку Пленуму ВСУ, мінімальну кількість дисциплінарних проступків, що складають систематичність (у сенсі вказаної норми Кодексу), є два дисциплінарних проступки, при цьому другий такий проступок, що був вчинений тоді, коли відповідальність за перший проступок була не погашена, вже є підставою для звільнення». Поряд із цим, вчений справедливо не погоджується із таким підходом, вказуючи на його очевидну спірність з огляду на те, що, «виходячи із позиції Пленуму ВСУ, можна дійти думки, що мова йде саме про повторність, а не про системність». Системність, зазначає П.С. Луцюк, «з'являється лише

тоді, коли працівник вчинив ще одне порушення дисципліни після того, як на нього було накладено дисциплінарну санкцію за повторне порушення трудової дисципліни» [22, с. 157-159]. Отже, безпосередньою процесуальною підставою для відповідного індивідуального припинення трудових правовідносин буде обґрунтований наказ про звільнення працівника, зокрема поясненням, чому протиправні дії працівника вважаються систематичними. Важливою опосередкованою процесуальною підставою для розірвання трудового договору за даних обставин є згода на звільнення працівника, яку надає виборний орган (профспілковий представник), первинна профспілкова організація, членом якої є відповідний працівник (ч. 1 ст. 43 КЗпП України), якщо на підприємстві створена первинна профспілкова організація (ч. 1 ст. 43-1 КЗпП України);

– прогул (у тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин. Звернемо увагу на те, що прогулом, на думку української вченої О.І. Кисельової, є залишення роботи без відповідного попередження роботодавця у встановленому порядку про розірвання трудового договору або залишення роботи до закінчення строку попередження без згоди на це роботодавця, якщо такий договір укладено на невизначений строк; залишення без поважних причин особою, з якою укладено строковий трудовий договір, роботи до закінчення строку трудового договору; самовільне залишення молодим спеціалістом роботи, на яку його направили після закінчення відповідного навчального закладу, до закінчення строку обов’язкового відпрацювання; самовільне використання без погодження з роботодавцем днів відгулів, чергової відпустки тощо [52, с. 214]. Український юрист-трудовик В.В. Жернаков зазначає, що прогул характеризують наступні спеціальні ознаки: відсутність на роботі як нез’явлення, невихід на роботу; тривалість відсутності не менше ніж робочий день або зміна (незалежно від її тривалості); відсутність працівника саме на роботі, а не на робочому місці; відсутність працівника на роботі без поважних причин [53, с. 177]. При цьому слід мати на увазі, що законодавець не називає випадки, які виправдовують прогул працівника. Проте поняття «поважні причини» досить вдало

концептуалізовано М.І. Іншиним, на думку якого вказані причини – це «обставини, що впливають на волю суб'єкта, з яким законодавець пов'язує звільнення цього суб'єкта від виконання покладених на нього обов'язків або від визначених законодавством негативних наслідків його поведінки» [54, с. 164]. Окрім того, у п. 24 постанови Пленуму ВСУ «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року № 9 зазначено, що до поважних причин прогулу не відносяться, зокрема, такі випадки: перебування працівника у медвитверезнику; самовільне використання без погодження з працедавцем днів відгулів, чергової відпустки; залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний відпрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального навчального закладу.

Таким чином, виходячи із сутності вказаної нормативної підстави індивідуального припинення трудових правовідносин шляхом розірвання трудового договору, можемо дійти висновку, що вона буде застосовна до тих випадків, коли працівник без поважних причин є відсутнім на роботі певну кількість часу. При цьому, безумовно, вказаний факт має бути задокументованим, зокрема, у службовій записці керівника працівника. Безпосередньою процесуальною підставою розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця на підставі прогулу працівника буде наказ про звільнення цього працівника, а особливою опосередкованою – згода профспілки, членом якої є працівник, на звільнення цього працівника (ч. 1 ст. 43 КЗпП України), якщо не існує підстав для застосування ч. 1 ст. 43-1 КЗпП України;

– нез'явлення на роботі протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності. За загальним правилом, передбаченим у ч. 4 ст. 40 КЗпП України, роботодавець не може звільнити за власною ініціативою працівника у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці. Проте вказане правило має два винятки: працівника можна звільнити навіть за таких обставин, якщо має місце

повна ліквідація підприємства, установи, організації; у разі довготривалої непрацездатності працівника. При цьому необхідно звернути увагу на те, що ця нормативна підстава-виняток має, у свою чергу, власні винятки, які уточнюють обставини реальної дійсності, що будуть вважатись достатніми для індивідуального припинення трудових правовідносин за п. 5 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, а саме: розірвання трудового договору з підстав, передбачених п. 5 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, може бути проведено лише за попередньою згодою профспілки, членом якої є працівник (ч. 1 ст. 43 КЗпП України), якщо ця профспілка створена на підприємстві (ч. 1 ст. 43-1 КЗпП України); у період, достатній для звільнення за п. 5 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, не враховано відпустки по вагітності і пологах, а також, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні;

– поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. Індивідуальне припинення трудових правовідносин за п. 6 ч. 1 ст. 40 КЗпП України виявляється можливим, коли наявна для цього опосередкована процесуальна підстава – рішення повноважного органу, яким керівник підприємства зобов'язується поновити працівника на роботі. Таким чином, якщо, зокрема, суд, розглянувши справу за позовом раніше звільненого працівника, вирішить зобов'язати керівника підприємства змінити підстави розірвання трудового договору чи скасувати його накази, звільнення не буде вважатись незаконним [55, с. 156-165], а працівник не зможе розраховувати на поновлення на роботі. Проте слід мати на увазі й те, що звільнення за п. 6 ст. 40 КЗпП України, якщо, наприклад, наявне рішення суду, в якому керівник підприємства зобов'язується поновити незаконно звільненого працівника на роботі, є можливим, коли, як це випливає з ч. 2 ст. 40 КЗпП України, не існує можливості для переведення працівника за його згодою на іншу роботу;

– поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння. Вказана підстава для індивідуального припинення трудових правовідносин відноситься до тих підстав, що застосовуються

виключно з волі роботодавця, адже за наявності фактичних підстав для звільнення за п. 7 ч. 1 ст. 40 КЗпП України роботодавець може обмежитись вжиттям до такого працівника лише заходів виховання або оголошенням йому догани. Проте, якщо керівник підприємства вирішує звільнити працівника за вказаної підстави, він повинен враховувати обмеження, закріплені у ч. 1 ст. 43 КЗпП України, але лише за відсутності умов для застосування правила, передбаченого ч. 1 ст. 43-1 КЗпП України.

Крім того, аналізуючи відповідність обставин фактичної дійсності даній нормативній підставі звільнення працівника, слід також керуватись п. 25 постанови Пленуму ВСУ «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року № 9, в котрому міститься правило, згідно з яким за вказаної підстави може бути звільнено працівника за появу на роботі у відповідному стані: у будь-який час робочого дня незалежно від того, чи був він відсторонений від роботи, чи продовжував виконувати трудові обов'язки (в умовах стандартної зайнятості); понад встановлену загальну тривалість робочого часу (в умовах понаднормової зайнятості). При цьому слово «поява» слід тлумачити не лише як те, що працівник прибув на роботу в нетверезому стані, а й як те, що він прибув на роботу у тверезому стані, однак протягом робочого дня (тобто навіть за хвилину до його завершення) привів себе у нетверезий стан;

– вчинення за місцем роботи розкрадання (зокрема й дрібного) майна власника, що встановлено у визначеному законом процесуальному порядку чинним вироком суду (або ж постановою публічного органу, компетентного накладати адміністративні стягнення чи застосовувати заходи громадського впливу). Індивідуальне припинення трудових правовідносин за п. 7 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, як і в попередньому випадку, носить переважно дисциплінарний характер, тому роботодавець за вказаних підстав може обмежитись вжиттям до порушника заходів виховання чи оголошенням йому догани. Проте в тому випадку, коли роботодавець припиняє трудові правовідносини за вказаною нормативною підставою, слід враховувати, що обставини практичної дійсності

мають характеризуватись наступними факторами: працівник вчиняє розкрадання саме на підприємстві, на якому він перебуває в трудових правовідносинах; факт розкрадання зафіксовано у чинному вироку суду чи акті іншого компетентного органу (це є опосередкованою процесуальною підставою);

– призов або мобілізація власника-фізичної особи під час особливого періоду. 20 травня 2014 року Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення оборонно-мобілізаційних питань під час проведення мобілізації» № 1275-VII [56] до ч. 1 ст. 40 КЗпП України були внесені зміни, відповідно до яких трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у разі призову або мобілізації власника-фізичної особи під час особливого періоду. У листі Міністерства соціальної політики України «Щодо підстав звільнення працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у зв'язку з необхідністю проведення заходів під час мобілізації, на особливий період» від 18 березня 2015 року № 69/06/186-15 [57, с. 7] з цього приводу зауважується, що «обов'язки роботодавця завчасно попереджати працівника або необхідність здійснювати інші заходи для подальшого його звільнення на цій підставі законодавство про працю не містить». Так само Мінсоцполітики України констатує, що «в даний час інші підстави звільнення працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у зв'язку з необхідністю проведення заходів під час мобілізації, на особливий період в нормах статей 40 і 41 КЗпП відсутні»;

– встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування. Зауважимо, що індивідуальне припинення трудових правовідносин за п. 11 ч. 1 ст. 40 КЗпП України є правом, а не обов'язком роботодавця, адже, встановивши вказану невідповідність працівника, роботодавець може, наприклад, перевести його (за згодою працівника) на іншу, менш відповідальну посаду. Проте у тому

разі, коли роботодавець вирішує припинити правовідносини відповідно до досліджуваної нормативної підстави, необхідно щоб в об'єктивній дійсності працівник випробовувався та, наприклад, порушив трудову дисципліну, що має бути задокументовано (опосередкована процесуальна підстава), роботодавець за три дні письмово попередив цього працівника про припинення трудових правовідносин з ним (ч. 2 ст. 28 КЗпП України);

б) додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, тобто підстави, котрі передбачені у ст. 41 КЗпП України та стосуються звільнення тих працівників, що виконують особливі трудові функції;

3) розірвання трудового договору з ініціативи третіх сторін. У цьому сенсі роботодавець вимушений розірвати трудовий договір з працівником, незважаючи на його бажання, а факт ініціативи третіх сторін є обов'язковою процесуальною підставою для вчинення ним відповідних дій. До цих підстав можна віднести:

а) вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу. У ч. 1 ст. 45 КЗпП України передбачається, що виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) може вимагати від власника або уповноваженого ним органу розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, а власник (уповноважений ним орган) повинен виконати вимогу, коли керівник порушує законодавство про працю, про колективні договори й угоди, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [58]. Проте, якщо роботодавець вважає, що обставини об'єктивної дійсності не характеризуються відповідними порушеннями керівника підприємства, він може оскаржити рішення-вимогу профспілки у двотижневий строк з дня його отримання до суду;

б) вимогу батьків неповнолітнього або інших осіб та органів. Зазначимо, що відповідна вимога матиме імперативний характер у тому разі, якщо продовження трудових правовідносин з неповнолітнім й далі шкодитиме його

здоров'ю чи порушуватиме його законні інтереси. Вказане положення законодавства про працю встановлює, як справедливо зазначає українська дослідниця А.Р. Імран Кизи, важливу гарантію охорони трудових прав неповнолітніх, «оскільки неповнолітній через певні причини може не розуміти шкоди, яку спричиняє його здоров'ю, фізичному та психічному розвитку виконання його трудових обов'язків, недостатньо знати свої права та обов'язки у трудових відносинах, перебувати під впливом керівників та інших працівників» [59, с. 103].

3. Індивідуальне припинення трудових правовідносин, яке не пов'язане з припиненням трудового договору. Підстави, що охоплені цією групою підстав індивідуального припинення трудових правовідносин, характеризуються тим, що вони орієнтовані на настання певних подій в об'єктивній дійсності, факт настання яких виключає можливість продовження трудових правовідносин, незалежно від того, був припинений трудовий договір (контракт) чи ні. До цих підстав слід, насамперед, відносити смерть працівника чи смерть роботодавця-фізичної особи. Як нами уже зазначалось, смерть працівника чи роботодавця-фізичної особи виключає можливість подальшого розуміння його в якості того, хто володіє трудовою правосуб'єктністю, а отже, унеможливлює подальший перебіг трудових правовідносин. Таким чином, смерть у даному контексті є важливою фактичною обставиною, що обумовлює припинення трудових правовідносин. Поряд із цим, у КЗпП України смерть як підстава індивідуального припинення трудових правовідносин не згадується, хоча про неї можна вести мову з огляду на те, що в п. 4.3 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 року № 58 [60] зазначається, що у разі смерті працівника трудова книжка видається на руки його найближчим родичам під розписку або надсилається поштою на їх вимогу.

Окрім того, хоча вже сама смерть є вказаною підставою, припинення трудового договору виступає необхідною умовою «посвідчення» факту

припинення трудового договору. У цьому сенсі слід звернути увагу на те, що підставою для державної реєстрації смерті є: лікарське свідоцтво про смерть (форма № 106/о) чи фельдшерська довідка про смерть (форма № 106-1/о); лікарське свідоцтво про перинатальну смерть; рішення суду про оголошення особи померлою чи про встановлення факту смерті особи в певний час; повідомлення державного архіву (чи органів СБУ) у разі реєстрації смерті осіб, репресованих за рішенням несудових та судових органів; повідомлення установи виконання покарань (або ж слідчого ізолятора), надіслане разом з лікарським свідоцтвом про смерть [61].

Отже, можемо дійти висновку, що нормативними підставами індивідуального припинення трудових правовідносин є ті норми чинного законодавства, в яких нормотворець передбачає індивідуальне припинення трудових правовідносин з огляду на вчинення юридично значимої дії чи події, а саме: в гіпотезах відповідних норм описує обставини практичної дійсності, які можна розглядати в якості фактичних підстав для відповідного припинення трудових правовідносин, а також винятки із загального правила про процесуальну підставу звільнення працівників. При цьому, аналізуючи статті 36, 38-41, ч. 1 ст. 43, ч. 1 ст. 43-1 КЗпП України, положення спеціальних законодавчих актів, котрі містять особливі підстави та умови індивідуального припинення трудових правовідносин із спеціальними працівниками (наприклад, суддями, прокурорами, поліцейськими), постанови Пленуму ВСУ від 06 листопада 1992 року № 9, можна виявити складну систему підстав індивідуального припинення трудових правовідносин. Вказана система складається з наступних груп підстав припинення даних правовідносин: припинення правовідносин шляхом припинення трудового договору, що не об’єктивується у розірванні трудового договору; припинення правовідносин шляхом припинення трудового договору, що об’єктивується у розірванні трудового договору; припинення правовідносин, що не пов’язане з припиненням трудового договору.

1.2 Захист трудових прав окремих категорій працівників при припиненні з ними трудових правовідносин

Регулювання трудових відносин на сучасному етапі розвитку нашої держави здійснюється за допомогою двох груп правових норм: 1) норм загального характеру, що закріплюють загальні трудоправові засади, котрі поширюють свою дію на всіх працівників, зокрема й державних службовців, і є своєрідними «реалізаторами» єдності у правовому регулюванні трудових відносин; 2) спеціальних норм, які передбачають встановлені у чинному законодавстві винятки із загальних положень для особливих випадків [62, с. 28]. Вказане пояснюється тим, що у загальній теорії права науковці, поряд із загальними нормами, традиційно виокремлюють: 1) «норми-доповнення», під якими розуміють такі норми, якими передбачаються додаткові гарантії (відносно гарантій, передбачених загальними нормами); 2) «норми-вилучення», що обмежують широту дії загальних норм відносно окремих категорій суб'єктів; 3) «норми-пристосування», що передбачають особливі способи застосування загальних норм до окремих категорій працівників [63, с. 47]. З огляду на викладене, можемо дійти висновку, що їх поширення на певних суб'єктів, правосуб'єктність яких є особливою (у зв'язку з біологічними, соціальними та іншими особливостями суб'єктів, що ставлять їх в менш конкурентне, вигідне становище на ринку праці), обумовлює створення та існування спеціальних правових режимів у рамках галузевих правових режимів.

Безпосереднім чином окреслене стосується трудового права України, в якому створено та діє спеціальний правовий режим окремих категорій працівників [64, с. 34-44]. При цьому слід зауважити, що під поняттям «правовий режим трудового права» українська дослідниця В.В. Пузанова розуміє «порядок правового впливу на суспільні відносини у сфері, що врегульована трудовим законодавством», а під «спеціальним правовим режимом у трудовому праві» (тобто субрежимом правового режиму трудового права) – «відповідні порядки правового впливу на окремі об'єктивні прояви

суспільних відносин, пов'язані із особливим суб'єктом, об'єктом, предметом, процесом, феноменом, що врегульовані законодавством про працю» [65, с. 138]. У цьому контексті можемо припустити існування субрежиму правового режиму трудового права, поширеного на окремі категорії працівників, до яких застосовуються норми-доповнення, норми-вилучення та норми-пристосування (зокрема й у процесі індивідуального припинення трудових правовідносин).

Фактично цієї ж позиції дотримуються й інші вчені. Наприклад, О.О. Скорик наголошує на тому, що до окремих категорій працівників можуть застосовуватись кваліфікаційні вимоги, які встановлюються відповідно до спеціальних кваліфікаційних характеристик [66, с. 4]. М.О. Міщук звертає увагу на те, що на законодавчому рівні в Україні закріплюється правило, згідно з яким «в деяких галузях народного господарства для окремих категорій працівників діють статути і положення про дисципліну». При цьому «для окремих категорій працівників елементи внутрішнього розпорядку та особливості їх дисциплінарної відповідальності можуть бути включені і в закони» [67, с. 101]. Н.М. Лукашева акцентує увагу на тому, що певні вимоги до окремих категорій працівників випливають із положень законодавства про працю, які мають неоднаковий правовий режим. Наприклад, вимога наявності громадянства України ставиться до працівників як прямо (вона формулюється стосовно окремих категорій працівників у законодавстві про державну службу), так і опосередковано (ці вимоги до окремих категорій працівників випливають із положень законодавства, відповідно до яких прийняття на роботу має погоджуватись з відповідними органами чи посадовими особами) [68, с. 87, 89, 92].

Конкретизація норм трудового законодавства щодо окремих категорій працівників, як зазначає М.І. Іншин, «призводить до того, що трудові відносин за участю вказаних суб'єктів характеризуються використанням у їх регулюванні як загальних, так і спеціальних положень законодавства» [62, с. 28]. Таким чином, як зауважує Л.П. Гаращенко, окремі

норми законодавства обмежують застосування загальних правил до окремих категорій працівників або передбачають для них додаткові правила з урахуванням необхідності особливого захисту деяких категорій працівників, характеру виконуваної роботи, характеру правового зв'язку працівника з підприємством, установою чи організацією та інших факторів [69, с. 91]. На цю ж обставину звертає увагу й О.С. Реус [70, с. 159].

При цьому в залежності від специфіки сутності вказаних суб'єктів неоднаково складною відносно них буде й система додаткових норм, що врегульовуватиме правовий статус цих суб'єктів. Прикладом можуть слугувати державні службовці, правова суб'єктність у службово-трудових відносинах яких є як трудоправовою, так і адміністративно-правовою, оскільки вона врегульована загальними та спеціальними нормами трудового законодавства, законодавства про державну службу (якщо інше не передбачається спеціальним законом), а також нормами спеціального законодавства (якщо це законодавство існує) [71, с. 354-359].

Таким чином, можемо дійти висновку, що в аспекті питання, яке нами розглядається, захист трудових прав окремих категорій працівників при припиненні з ними трудових правовідносин складається з тих гарантій, що передбачаються для всіх працівників з урахуванням особливостей використання цих гарантій, які відображають особливості трудової правосуб'єктності та трудоправового статусу загалом окремих категорій працівників. До основних цих гарантій слід віднести:

1) можливості профспілкового захисту. Відповідно до ч. 1 ст. 43 КЗпП України розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5 і 7 ст. 40, а також пунктами 2 і 3 ст. 41 КЗпП України, може бути здійснено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, крім випадків, коли трудовий договір із зазначених підстав розривається з прокурором, поліцейським, працівником Національної поліції, СБУ, ДБР України, НАБУ чи

органу, що здійснює контроль за додержанням податкового законодавства. У тому випадку, коли трудовий договір був розірваний із працівником без звернення до профспілки, суд (у разі звернення звільненого без згоди профспілки працівника до суду із позовом про оскарження відповідних дій роботодавця) зупиняє провадження у справі, запитує згоду профспілки на звільнення працівника й уже після її одержання чи відмови в наданні цієї згоди розглядає спір по суті.

Отже, ст. 43 КЗпП України є важливою гарантією при індивідуальному припиненні трудових правовідносин, яка не застосовується, зокрема, коли: а) роботодавець звільняє працівника, котрий не є членом первинної профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі, організації; б) роботодавець звільняє працівника на підприємстві, в установі, організації, де немає первинної профспілкової організації (ч. 1 ст. 43-1 КЗпП України);

2) можливості судового захисту [72, с. 87-98]. У ч. 1 ст. 231 КЗпП України встановлюється, що трудові спори розглядаються в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах. При цьому під поняттям «трудовий спір» М.І. Іншин розуміє «розбіжності інтересів і потреб сторін трудового або колективного договорів, що не були врегульовані ними під час безпосередніх переговорів і передані на розгляд до спеціально створеного для цього юрисдикційного органу» [73, с. 74]. У п. 2 ч. 1 ст. 232 КЗпП України закріплений перелік трудових спорів, що підлягають безпосередньому розглядові у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах. Він включає трудові спори за заявами працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи (за винятком спорів про дострокове звільнення з виборної платної посади членів громадських та інших об’єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали, спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини).

Важливо звернути увагу також на те, що доведення правомірності звільнення працівника при оспорюванні такої покладається саме на роботодавця. Зокрема у постанові ВС у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 23 січня 2018 року у справі № 273/212/16-ц за посовом Особи 1 до Приватного сільськогосподарського підприємства імені Шевченка [74] зазначається, що «з урахуванням вимог трудового законодавства у справах, в яких оспорюється незаконність звільнення, саме відповідач повинен довести, що звільнення відбулося без порушення законодавства про працю»;

3) можливості адміністративного захисту. Вони охоплюють різноманітні способи та засоби захисту, які надаються працівникам несудовими державними органами, а саме: Держпрацею України, Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини (омбудсменом).

Як вбачається, більш детально розглянуті основні гарантії захисту трудових прав окремих категорій працівників при припиненні з ними трудових правовідносин можуть бути осмислені в контексті критичного аналізу трудоправового статусу цих працівників, що є частиною відповідного субрежиму трудового права України. Крім того, необхідно зауважити, що у структурі Кодексу законів про працю України відсутня окрема глава під назвою «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців» [69, с. 91] (положення про правовий статус, особливості виникнення, перебігу та припинення трудових правовідносин з окремими категоріями працівників розпорошені в чинному кодифікованому законі про працю), хоча, що важливо в контексті нашого дослідження, «об’єктивно існують особливості припинення трудових договорів із різними категоріями працівників і вони потребують обов’язкового правового врегулювання» [75, с. 148]. З огляду на це, можемо дійти висновку, що в трудовому законодавстві України існує правовий режим окремих категорій працівників, однак він до сьогодні залишається не в належній мірі цілісним, наслідком чого є ускладнення розуміння цього режиму у теоретичному й

практичному контексті, а також його функціонування в правозастосовному аспекті.

Тому для уникнення порушення прав працівників внаслідок встановлення додаткових підстав припинення трудових відносин спеціальними законами, на думку українського юриста-трудовика М.І. Іншина, «слід законодавчо передбачити мінімальні вимоги до таких додаткових підстав, як обґрунтованість, відповідність міжнародним стандартам у сфері праці, а також обов'язково має бути законодавчо встановлений перелік тих категорій працівників, стосовно яких можуть встановлюватися додаткові підстави припинення трудових відносин». У зв'язку з цим вчений пропонує передбачити у проекті ТК України наступне правило: «Законами можуть бути передбачені додаткові обґрунтовані підстави для припинення трудових відносин за ініціативою роботодавця, які мають відповідати міжнародним стандартам у сфері праці, з окремими, визначеними в законодавчому порядку, категоріями працівників або за певних умов» [76, с. 68]. Л.П. Гаращенко, у свою чергу, вважає, що з метою удосконалення правового регулювання укладення трудового договору та нормативного закріплення його особливостей у межах окремої глави кодифікованого законодавчого акта про працю мають бути визначені особливості таких категорій суб'єктів трудових правовідносин: жінок; працівників з сімейними обов'язками; неповнолітніх; керівників підприємств, установ, організацій; сумісників; тимчасових та сезонних працівників; осіб, які працюють за вахтовим методом роботи; працівників, які працюють у фізичних осіб; працівників релігійних організацій; спортсменів; надомників; працівників транспорту; державних службовців; педагогічних працівників та працівників деяких інших категорій [69, с. 91]. Поряд із цим, до окремих категорій працівників С.М. Бортник, Д.Л. Вітюк, П.В. Мельник відносять: державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування, дипломатичних працівників та працівників деяких інших категорій [77, с. 189; 78, с. 20; 79, с. 172].

У контексті окресленого зауважимо, що в трудовому законодавстві деяких зарубіжних держав особливі категорії працівників врегульовуються окремими розділами, главами. Наприклад, у французькому трудовому законодавстві, а саме у частині 7 ТК Французької Республіки [80], що складається з п'яти книг, передбачаються спеціальні положення для «певних професій та видів діяльності», котрі регулюють правове становище: 1) осіб, зайнятих в журналістській діяльності, у сфері розваг, моди та реклами, а саме: а) професійних журналістів (також і непрофесійних журналістів, якщо вони характеризуються ознаками журналістів, передбачених законодавством); б) професійних артистів (художників, музикантів, співаків, циркових артистів, лялькарів, хореографів та ін.); в) підрядників, які здійснюють будь-які виступи, наприклад, концертні виступи; г) моделей у сфері моди (моделлю вважається особа навіть тоді, коли вона займається модельною діяльністю у фешн-індустрії в межах випадкової зайнятості); ґ) дітей, які беруть участь у спектаклях, рекламній діяльності та у сфері моди; 2) консьєржів, співробітників житлових будинків, внутрішніх співробітників та осіб, котрі надають персональні послуги: а) консьєржів та працівників житлових будинків, зокрема економок, а також інших осіб, які займаються наглядом, обслуговуванням будівлі тощо; б) надомних працівників, найнятих роботодавцями-фізичними особами (працівників, найнятих фізичними особами для виконання роботи сімейного або домашнього характеру в приватному будинку роботодавця); в) осіб, котрі зайняті у сфері обслуговування людей (у сферах догляду за дітьми, надання допомоги літнім людям, особам з інвалідністю або іншим особам, що потребують особистої допомоги, зокрема, в своєму будинку, надання послуг особам в їх будинках, пов'язаних з домашніми або сімейними завданнями); 3) осіб, що виконують представницькі (головним чином, у торгівлі), вояжерські функції; 4) надомників; 5) працівників у заморських регіонах і департаментах (володіннях) Французької Республіки, а саме: у Гваделупі, Гайані, Мартиніці, Майотті, Реюньйоні, Сен-Бартельмі, Сен-Мартені та Сен-П'єр і Мікелоні.

У Литовській Республіці, у свою чергу, правове становище окремих категорій працівників врегульовується у контексті визначення особливостей укладання, перебігу та припинення трудових договорів з цими категоріями працівників. Зокрема у главі VII ТК ЛР [81] врегульовуються особливості індивідуального припинення трудових правовідносин з такими категоріями працівників:

1) керівниками юридичної особи, членами органів управління та нагляду, а також з іншими керівними працівниками. У ст. 104 Кодексу визначається, що, крім загальних підстав для розірвання строкового трудового договору, встановленого ТК Литовської Республіки (або іншими законами), трудовий договір з керівником юридичної особи закінчується через припинення існування юридичної особи в порядку, встановленому законом або установчими документами. Водночас, якщо трудові відносини з керівником юридичної особи до звільнення тривали більше двох років й анулюються до закінчення строку найму згідно з вищевказаною процедурою, то цьому керівнику виплачується вихідна плата (*šeitinė išmoka*) у розмірі місячної зарплати, якщо тільки припинення діяльності юридичної особи не було викликано винними діями керівника. Всі спори, які пов’язані із розірванням строкового трудового договору з керівником юридичної особи, розглядаються судом, що безпосередньо гарантується ч. 2 ст. 105 Кодексу;

2) прикомандированими працівниками. Прикомандированим співробітником вважається працівник, що виконує власні обов’язки у місці, яке відрізняється від його постійного місця роботи (ст. 107 Кодексу). При цьому особливості звільнення цих категорій працівників законодавцем не уточняються;

3) працівниками, котрі працюють на малих підприємствах з чисельністю менше десяти працівників. У ст. 110 ТК Литовської Республіки передбачаються винятки із загальних правил-гарантій, якими обмежуються трудові права відповідної категорії працівників. Разом із тим, у зазначеному переліку

винятків не вказані гарантії, котрими працівники захищаються від можливих зловживань у процесі припинення трудових правовідносин.

Аналізуючи викладене, доходимо висновку, що пропозиції українських юристів-трудовиків та відповідні положення законодавства про працю держав-членів Європейського Союзу повинні бути враховані в проекті ТК України з метою оптимізації правового регулювання правового статусу окремих категорій працівників та, відповідно, їх захисту при індивідуальному припиненні трудових правовідносин.

Поряд із цим, беручи до уваги широкий перелік працівників, яких можна віднести до окремих категорій працівників, в межах нашого дослідження вважаємо доцільним розглянути лише окремі з них й на основі отриманих результатів сформувати загальний висновок про особливості захисту трудових прав окремих категорій працівників при припиненні з ними трудових правовідносин. Отже, розглянемо нижчезазначені категорії працівників.

1. Працівники з сімейними обов'язками. Працівниками з сімейними обов'язками, як зазначає Л.П. Гаращенко, є «фізичні особи, які перебувають у трудових відносинах та утримують, здійснюють догляд і виховують неповнолітніх дітей, а також мають обов'язки щодо утримання та здійснення догляду інших членів сім'ї у випадку їх непрацездатності» [82, с. 327]. Серед працівників з сімейними обов'язками особливої уваги з боку роботодавця потребують вагітні жінки та жінки, котрі мають дітей віком до трьох років, одинокі матері із дитиною віком до чотирнадцяти років або дитиною-інвалідом, адже їх особливий захист державою забезпечує захист як материнства (жінок-працівниць), так і дитинства (дітей працівника). Наприклад, ч. 3 ст. 33 КЗпП України забороняється тимчасове переведення на іншу роботу відповідної категорії працівниць у випадках, зазначених у ч. 2 вказаної статті. Для них може встановлюватись скорочена тривалість робочого часу (ч. 4 ст. 51 Кодексу), неповна тривалість робочого часу (ч. 1 ст. 56 Кодексу), заборона роботи в нічний час (ст. 55 Кодексу), залучення до надурочних робіт (п. 1 ч. 1

ст. 63 Кодексу, хоча є винятки з цієї заборони, які закріплені у ч. 3 ст. 63 і ст. 177 Кодексу).

Слід також мати на увазі, що відповідні гарантії захисту працівниць є модельними для інших видів працівників з сімейними обов'язками, оскільки означений правовий режим (окрім захисту вагітних жінок) поширюється відповідно до ч. 1 ст. 186-1 КЗпП України на батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів.

Зауважимо, що законодавчий захист трудових прав досліджуваної категорії працівників при індивідуальному припиненні з ними трудових правовідносин виявляється в особливій процедурі їх звільнення (ч. 6 ст. 179, ч. 3 ст. 184 КЗпП України), а саме: з обов'язковим їх працевлаштуванням на іншу роботу (у разі повної ліквідації підприємства, установи, організації, а також у випадках закінчення строкового трудового договору). Проте згідно з п. 9 постанови Пленуму ВСУ «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року № 9 не може бути визнано, що власник (або уповноважений ним орган) виконав обов'язок з працевлаштування, якщо працівниці не було надано на тому самому або на іншому підприємстві (в установі, організації) іншої роботи або запропоновано роботу, від якої вона відмовилася з поважних причин (до цих причин, зокрема, відноситься неможливість виконання трудових обов'язків за станом здоров'я).

У тому разі, коли жінка з сімейними обов'язками вирішує звільнитись за власним бажанням, її заява про звільнення може бути нею ж відкликана протягом двох тижнів, а при звільненні за угодою сторін роботодавець може звільнити жінку у день написання нею заяви (одностороннє відкликання такої заяви не допускається).

Отже, у разі індивідуального припинення трудових правовідносин із працівницями з сімейними обов'язками, вказана категорія працівників має достатні нормативні підстави для звернення до судового захисту й отримання

цього захисту у випадку існування порушень їх трудових прав і законних інтересів у процесі звільнення (фактична підстава).

В якості прикладу розглянемо постанову Великої Палати Верховного Суду від 16 травня 2018 року у справі № 759/19440/15-ц за заявою Особи 1 про перегляд рішення Святошинського районного суду міста Києва від 28 квітня 2016 року та ухвали ВССУ від 27 вересня 2017 року [83]. З тексту постанови випливає, що наказом від 29 серпня 2003 року Особу 1 було прийнято на посаду викладача англійської мови торговельно-економічного коледжу (далі – ТЕК) з оформленням трудових відносин шляхом укладення 01 вересня 2014 року трудового контракту строком до 31 серпня 2015 року. 31 липня 2015 року лікарем Особі 1 було видано листок непрацездатності, в якому зазначалось, що Особа 1 звільнена від роботи з 31 липня по 04 грудня 2015 року (діагноз первинний: вагітність 30 тижнів). Цей листок непрацездатності представник Особи 1 передав відповідачу, а сама Особа 1 рекомендованим листом направила на адресу відповідача заяву про надання відпустки по вагітності та пологах від 13 серпня 2015 року та консультаційну довідку від 31 липня 2015 року, яку ТЕК отримав 25 серпня 2015 року. Проте відповідач не видав наказ про надання їй відпустки по вагітності та пологах, не здійснив виплат на підставі листка непрацездатності, а 31 серпня 2015 року звільнив її із займаної посади на підставі п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України у зв’язку із закінченням строку дії контракту. У грудні 2015 року Особа 1 звернулася до суду з позовом, у якому просила суд скасувати відповідний наказ, а також поновити її на роботі з 31 серпня 2015 року.

У наведеній постанові Великої Палати ВС підтверджується, що звільнення жінок, зазначених у ч. 3 ст. 184 КЗпП України, у зв’язку із закінченням строку трудового договору має свої особливості, адже відповідне звільнення можливе на підставі п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, а саме: звільнення «вагітних жінок провадиться з обов’язковим працевлаштуванням, однак власник зобов’язаний при цьому працевлаштувати жінку на цьому ж або іншому підприємстві відповідно до її фаху»; «розрив у часі між звільненням і

працевлаштуванням у цьому випадку не допускається». У той же час, відносини між власником (підприємством) і працівницею з дня закінчення строку трудового договору мають істотну специфіку: «передбачено збереження за жінкою на період працевлаштування середньої заробітної плати, однак не більше ніж на три місяці з дня закінчення строкового трудового договору». Таким чином, ВС вказує, що звільнення на підставі п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, зокрема вагітних жінок, провадиться з обов'язковим працевлаштуванням та повторює позицію, викладену Пленумом ВСУ у п. 9 постанови від 06 листопада 1992 року № 9.

2. Неповнолітні особи. Праця неповнолітніх (осіб, що не досягли вісімнадцяти років) в Україні врегульована главою XIII КЗпП України, в якій визначаються (встановлюються): 1) загальні права неповнолітніх у трудових правовідносинах (ст. 187 Кодексу); 2) вік, з якого допускається прийняття на роботу (ст. 188 Кодексу); 3) облік працівників, які не досягли вісімнадцяти років (ст. 189 Кодексу); 4) роботи, на яких забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років (ст. 190 Кодексу); 5) медичні огляди осіб молодше вісімнадцяти років (ст. 191 Кодексу); 6) заборона залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні (ст. 192 Кодексу) тощо. Також окремі елементи трудової правосуб'єктності неповнолітніх працівників врегульовуються і в інших положеннях Кодексу, в якому представники цієї категорії працівників називаються, зокрема, «молодими спеціалістами» (статті 26, 197 КЗпП України), «молодими робітниками» (ст. 193 Кодексу), «молодими працівниками» (ст. 200 Кодексу). Що ж стосується додаткових гарантій захисту неповнолітніх працівників у процесі індивідуального припинення з ними трудових правовідносин, то вказані гарантії відображені у тексті таких статей КЗпП України:

1) ст. 198, яка передбачає обмеження звільнення працівників молодше вісімнадцяти років і, відповідно, є гарантією захисту трудових прав від незаконного звільнення. З огляду на цю норму кодифікованого законодавчого

акта про працю, звільнення неповнолітнього працівника з ініціативи роботодавця допускається, крім додержання загального порядку звільнення, лише «за згодою районної (міської) служби у справах дітей». Крім того, звільнення з підстав, зазначених у пп. 1, 2 і 6 ст. 40 КЗпП України, «провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування»;

2) ст. 199, що встановлює особливі правила розірвання трудового договору з неповнолітнім на вимогу його батьків або інших осіб та, відповідно, є гарантією захисту трудових прав неповнолітніх працівників шляхом звільнення.

Аналізуючи наявну судову практику у зазначеному аспекті, можемо дійти висновку, що роботодавцями порушуються трудові права та законні інтереси неповнолітніх як під час тривання індивідуальних трудових правовідносин, так і в процесі їх припинення. Аналізуючи, зокрема, постанову Верховинського районного суду Івано-Франківської області від 18 серпня 2014 року у справі № 340/581/14-п [84], можемо констатувати, що територіальною Державною інспекцією праці в Івано-Франківській області на директора філії Лікувально-оздоровчого комплексу «Верховина» Особу 1 було накладено адміністративне стягнення за ч. 1 ст. 41 КУпАП [85] на підставі того, що Особа 1: 1) допустила неповнолітніх Особу 2 та Особу 3 до роботи без проходження попереднього медичного огляду, порушуючи вимоги ст. 191 КЗпП України; 2) використовувала у червні 2014 року працю неповнолітньої Особи 2 у вихідні дні та п’ять днів у нічний час; 3) прийняла неповнолітню Особу 2 по безстроковому договору, а звільнила з роботи після закінченню терміну угоди, порушивши вимоги ст. 198 КЗпП України.

Інший приклад – вирок Дзержинського районного суду міста Кривого Рогу від 14 липня 2014 року у справі № 210/7277/13-к [86]. Обвинувачена у скоєнні злочину, передбаченого частинами 1 і 2 ст. 172 КК України, Особа 6 перебувала у фактичних трудових відносинах з неповнолітніми: Особа 1, Особа 2, Особа 3, Особа 4 та Особа 5 – без їх офіційного оформлення,

порушуючи вимоги п. 5 ст. 24 КЗпП України. 02 червня 2013 року Особа 6 у кінці робочого дня звільнила неповнолітню Особу 1 в односторонньому порядку за власною ініціативою без погодження з районною службою у справах дітей.

У контексті питання, що нами розглядається, важливим також є аналіз гарантій захисту трудових прав неповнолітніх працівників при припиненні з ними трудових правовідносин, передбачених у ст. 200 «Участь молодіжних організацій у розгляді питань праці і побуту молоді» КЗпП України. Цією статтею встановлено, що виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) підприємства, установи, організації і власник або уповноважений ним орган розглядають питання про заохочення молодих працівників, розподіл для них житла і місць в гуртожитках, охорону праці, їх звільнення, використання коштів на розвиток культурно-масової і спортивної роботи за участю представника молодіжної організації на умовах, визначених колективним договором.

Проте, як вважає О.І. Зозуля, гарантії захисту, відображені у ст. 200 КЗпП України, не відповідають сьогоднішнім потребам сторін трудових правовідносин, а саме неповнолітніх працівників. Вчений наголошує на тому, що «з розпадом СРСР та ліквідацією комсомольських організацій, що всебічно охоплювали молодь та, між іншим, впливали і на відносини молоді у сфері праці, було внесено зміни до цієї статті КЗпП України, якими лише замінялись комсомольські організації на молодіжні». Однак «не існує нагальної потреби у такій участі», зважаючи, зокрема, на те, що: 1) означені організації повинні належним чином реєструватись згідно із Законом України «Про об'єднання громадян» [87]; 2) «наразі незначна частина молоді входить у молодіжні організації, що підкреслює відсутність загальності вказаної норми»; 3) «зазначена участь має бути визначена колективним договором, який, як відомо, за відсутності певних умов не укладається (ст. 11 КЗпП України)» [88, с. 191]. Викладена вченим позиція також підтверджується наявною судовою практикою, відповідно до якої суди оцінюють недотримання

роботодавцями вимог ст. 200 Кодексу в якості незначного правопорушення, вважають за можливе звільняти порушників вказаної норми від адміністративного покарання, обмежуючись усним зауваженням. Прикладом цього є постанова Краматорського міського суду Донецької області від 03 листопада 2010 року у справі № 3-3193/2010 [89]. З постанови випливає, що територіальною Державною інспекцією праці у Донецькій області було складено протокол про адміністративне правопорушення за ч. 1 ст. 41 КУпАП України на генерального директора ЗАТ «Новокраматорський машинобудівний завод» Особу 1 на підставі того, що він не виконав вимоги трудового законодавства, зазначається, що «протягом 2010 року в товаристві працювали працівники віком до 18 років, з яких на момент перевірки 11 осіб ще не досягли вісімнадцяти років, уповноваженим власником керівником підприємства не визначені у колективному договорі питання про заохочення молодих працівників, розподіл для них житла і місць в гуртожитках, охорону праці, їх звільнення та інше». Викладене, на думку територіальної Державної інспекції праці у Донецькій області, свідчить про неправомірні дії, які привели до триваючого порушення вимог ст. 200 КЗпП України. Разом із тим, «дослідивши матеріали справи, суд визнає це правопорушення малозначним і доходить висновку, що Особу 1 можливо звільнити від адміністративного покарання і обмежитися усним зауваженням».

3. Керівники підприємств, установ, організацій. Захист трудових прав цього виду окремих категорій працівників при припиненні з ними трудових правовідносин є особливим питанням з огляду на те, що відносини з керівниками підприємств (установ, організацій) носять подвійний характер – трудовий та корпоративний. Спершу слід звернути увагу на те, що у частинах 4 і 5 ст. 39 Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» [90] (діє з 17 червня 2018 року) зазначається, що у товаристві створюється виконавчий орган, який є або колегіальним (в цьому випадку він називається «дирекція», а його голова – «генеральний директор», якщо статутом не передбачені інші назви), або одноосібним під назвою «директор»,

якщо статутом не передбачена інша назва. При цьому дирекція та директор підзвітні загальним зборам учасників та організовують виконання їх рішень, діють від імені товариства в межах, встановлених вказаним законодавчим актом та установчими документами товариства.

Зазначимо, що керівника підприємства може бути звільнено з посади достроково на підставах, передбачених договором (контрактом) відповідно до ч. 6 ст. 65 Господарського кодексу України [91]. При цьому необхідно звернути увагу на те, що особливі підстави індивідуального припинення трудових правовідносин з керівником підприємства закріплюються у статтях 41 та 45 КЗпП України. Ч. 1 ст. 45 Кодексу передбачається звільнення керівника підприємства на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу, а у ч. 1 статті 41 вказується, що, окрім підстав, передбачених ст. 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках: 1) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу) (п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України); 2) припинення повноважень посадових осіб (п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України). Більше того, у ч. 2 ст. 41 КЗпП України закріплене імперативне правило, згідно з яким власник або уповноважений ним орган з власної ініціативи зобов'язаний розірвати трудовий договір з посадовою особою в разі повторного порушення нею вимог законодавства у сфері ліцензування, з питань видачі документів дозвільного характеру або у сфері надання адміністративних послуг, передбачених статтями 166-10, 166-12, 188-44 КУпАП.

При цьому особливої уваги заслуговує саме п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, яким був доповнений Кодекс 13 травня 2014 року Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» [92] з метою покращення інвестиційного клімату в нашій державі шляхом надання інвесторам (власникам) господарських товариств права

звільняти посадових осіб (керівників, членів виконавчих органів) без зазначення причин, а також узгодження в цьому контексті норм трудового та господарського законодавства. Проблематичним є те, що в КЗпП України прямо не вказано, на кого поширюється ця норма, на відміну від п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, в якому чітко визначається суб'єкт, до якого застосовне його положення. Проте зазначене питання вирішується в межах судової практики. Наприклад, в рішенні Шевченківського районного суду міста Києва від 18 жовтня 2018 року у справі № 761/21008/18 за позовом Особи 1 до Міністерства інфраструктури України, ДП «Морський торговельний порт Усть-Дунайськ», третьої особи (Особа 2), яка не заявляє самостійних вимог щодо предмета спору, про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу [93]. З рішення випливає, що Особа 1 свої позовні вимоги обґрунтовує тим, що наказом Міністерства інфраструктури України від 02 травня 2018 року було припинено повноваження Особи 1 з виконання обов'язків директора ДП «МТП Усть-Дунайськ» на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. Разом з тим, позивач вказує, що звільнити на цій підставі можливо лише «посадових осіб господарського товариства, які є спеціальними суб'єктами та щодо яких може бути застосована вказана норма», а ДП «МТП Усть-Дунайськ» «створене та функціонує у формі державного підприємства, а не господарського товариства. Тому позивач звернувся до суду з цим позовом, який просить задовольнити в повному обсязі». У процесі розгляду справи суд звернув увагу на те, яким саме законодавчим актом було доповнено ч. 1 ст. 41 КЗпП України пунктом 5. Також суд зазначає, що Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» були внесені зміни, в тому числі, до ГК України та Закону України «Про акціонерні товариства» [94], з чого робить висновок, що «положення п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України поширюються на посадових осіб господарських товариств, які є спеціальними суб'єктами і тому саме до них може бути застосована вказана норма. Тобто звільнити на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України можливо лише керівника господарського

товариства». Наголосимо на тому, що зазначена позиція суду цілком відповідає висновку, викладеному в ухвалі ВССУ від 20 вересня 2017 року по справі № 711/9140/15-ц [95]. Таким чином, можемо стверджувати, що керівники господарських товариств, на відміну від керівників державних підприємств, є менш захищеними у процесі індивідуального припинення трудових правовідносин.

4. Професійні спортсмени. Поняття «професійний спортсмен», як зазначає українська вчена М.В. Писарева (Козіна), слід застосувати для позначення спортсмена, котрий «здійснює свою діяльність на підставі укладеного трудового договору з приводу участі у змаганнях та підготовки до них» [96, с. 270]. При цьому вчена наголошує на тому, що спортивна діяльність, здійснювана на підставі трудового договору, є професійною спортивною діяльністю та одночасно трудовою [97, с. 342], а саме «є роботою певного виду, що виконується систематично, має певну мету (участь у змаганнях), здійснюється за рахунок коштів роботодавця та з підляганням установленим ним правилам «трудового розпорядку» (збори, тренування, розпорядок дня, заборона вживати алкогольні напої тощо). За неї спортсмен отримує грошову винагороду, обумовлену укладеним трудовим договором, вона є найманою працею із своєю специфікою, що зумовлена особливостями здійснюваної діяльності» [98, с. 428].

З огляду на те, що в діючому законодавстві України про працю безпосередньо не врегульовано трудоправовий статус професійних спортсменів, у трудовому праві також безпосередньо не врегульовані особливості індивідуального припинення трудових правовідносин з цією категорією працівників та їх звільнення. Звернемо увагу на те, що у дисертаційній праці «Правове регулювання трудової діяльності спортсменів», яка є першим науковим дослідженням означеної проблематики в Україні, юрист-трудовик М.В. Писарева приділяє увагу даному питанню. Вчена зазначає, що припинення контрактів із професійними спортсменами здійснюється на підставі загальних норм законодавства про працю, хоча цілком

закономірним було б закріплення в законодавстві й додаткових підстав для відповідного припинення контрактів, а саме: а) спортивна дискваліфікація професійного спортсмена на певний строк; б) багаторазове чи однократне використання професійним спортсменом допінгових засобів (та/або методів), факт чого належним чином встановлено у процесі реалізації допінгового контролю, котрий повинен здійснюватися в порядку, передбаченому відповідними положеннями національного законодавства. Окрім того, науковцем звертається також увага на потребу підвищення гарантій, які унеможливлюють порушення трудових прав і законних інтересів професійних спортсменів та забезпечують врахування специфіки їхньої трудової діяльності. Для цього, на думку М.В. Писаревої, необхідно вдосконалити процедуру припинення строкових трудових договорів, доповнивши їх, зокрема, додатковими підставами звільнення професійних спортсменів [99, с. 15; 100, с. 148-149]. Вказане слід уточнити наступним: якщо припинення контрактів із професійними спортсменами здійснюється на підставі загальних норм законодавства про працю, то з цього випливає, що індивідуальне припинення трудових правовідносин із спортсменами також припиняється на підставі положень контракту. Це означає, що роботодавцем можуть передбачатись навіть ті підстави, що знижуватимуть рівень захисту трудових прав і законних інтересів спортсменів-працівників.

Поряд із цим, слід звернути увагу на те, що професійні спортсмени у процесі індивідуального припинення трудових правовідносин чи після нього можуть розраховувати на судовий захист власних трудових прав й інтересів. У якості прикладу розглянемо рішення Вінницького міського суду Вінницької області від 30 вересня 2014 року у справі № 127/27741/13-ц за позовом ГО Спортивний клуб «Фаворит» (далі – ГО СК) до Особи 1 про стягнення шкоди, заподіяної неправомірними діями та порушенням умов контракту [101] (рішення залишено без змін, за винятком виключення з мотивувальної частини посилання суду на ст. 23 та ст. 233 Закону України «Про фізичну культуру та спорт» [102], ухвалою Апеляційного суду Вінницької області [103]). В

означеному рішенні зазначається, що суд, заслухавши пояснення сторін і їх представників, вивчивши матеріали справи, прийнявши до уваги висновки і мотиви, з яких ВССУ ухвалою від 09 липня 2014 року скасовані прийняті по даному позову рішення Вінницького міського суду Вінницької області від 26 грудня 2013 року та рішення колегії суддів судової палати у цивільних справах Апеляційного суду Вінницької області від 27 лютого 2014 року, суд дійшов висновку про відсутність підстав для задоволення позову, приймаючи до уваги наступне. По справі встановлено, що 15 серпня 2013 року між ГО СК та Особою 1 було укладено контракт (на період по 15 травня 2014 року), предметом якого є спільна діяльність спортсмена та клубу, пов'язана з його підготовкою і виступом на всіх змаганнях у період дії цього контракту (15 серпня 2013 року між сторонами укладено додаток № 1 до контракту, який є невід'ємною частиною контракту і регулює фінансові відносини сторін). У випадку, якщо гравець не виконує покладених на нього контрактом зобов'язань, клуб і гравець узгодили штрафні санкції у сумі 100 000 грн. Відповідно до п. 2.1.7 вказаного контракту Особа 1 зобов'язувалась підкорятися вимогам ГО СК щодо проходження медичного огляду, а у разі отримання травми або захворювання, строго виконувати режим лікування і профілактичні процедури за призначенням лікаря або керівництва клубу. Згідно з п. 3.1.7 контракту клуб прийняв на себе зобов'язання «організовувати всі види комплексного та поточного обстеження, лікарсько-медичний контроль і консультації фахівців різного профілю». У п. 5.2 цього контракту вказується, що його дія переривається з ініціативи Особи 1 до 15 травня 2014 року у випадках хвороби або інвалідності, що перешкоджає виконанню обов'язків за цим контрактом. Вже 04 листопада 2013 року Особа 1 залишив ГО СК «за власною ініціативою, про що повідомив головного тренера по телефону і в наступних іграх команди участі більше не брав». Вказане відповідач пояснив «наявними в нього хворобами, які на той час перешкоджали виконанню ним обов'язків стосовно його виступу за клуб на всіх змаганнях Чемпіонату України, а також невиконанням клубом умов підписаного контракту в частині

грошового забезпечення, медичного обслуговування, забезпечення спортивним взуттям тощо». Факт хвороби підтверджено інформаційним листом від 16 грудня 2013 року, виданим КЗ «Центр первинної медико-санітарної допомоги № 1».

Зважаючи на ст. 21, пп. 2 і 3 ст. 23, статті 38, 39 КЗпП України, постанову КМУ «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19 березня 1994 року № 170 [104], суд дійшов висновку, що залишення Особою 1 клубу «викликано об'єктивними причинами і не може слугувати підставою для застосування до нього штрафних санкцій». Відповідно до п. 3.1.7 контракту ГО СК взяв на себе зобов'язання організувати всі види комплексного та поточного обстеження, лікарсько-медичного контролю і консультації фахівців різного профілю, проте «ці зобов'язання клуб належним чином не виконував». Матеріали справи свідчать, що за період перебування Особа 1 в складі клубу він лише 22 серпня 2013 року був обстежений лікарями, а про подальше проходження відповідачем «будь-яких медичних оглядів з врахуванням наявних у нього хвороб позивач суду доказів не надав». Також позивачем не було дотримано обов'язку щодо оплати праці Особи 1 у розмірі 16 000 грн. Наприклад, за серпень 2013 року Особа 1 отримав зарплату трьома виплатами в розмірі 8 000 грн, за вересень 2013 року – 5 500 грн. «З огляду на встановлене в судовому засіданні, суд доходить висновку, що умови контракту, який був укладений 15 серпня 2013 року між ГО СК і Особою 1, були порушені, насамперед, позивачем, який неналежним чином виконував взяті на себе зобов'язання з виплати в обумовленому розмірі заробітної плати, не забезпечив відповідача належним комплексним та поточним обстеженням, лікарсько-медичним контролем, а також спортивним інвентарем індивідуального користування». У той же час, наявні у відповідача хвороби обумовлювали такий його стан, «що потребує дієти, зменшення фізичного навантаження та лікування» й, таким чином, на думку суду, «дійсно є перешкодою для виконання взятих ним на себе обов'язків щодо виступу за клуб на всіх змаганнях у період дії контракту». Цей стан Особи 1 підпадає під дію

п. 5.1 контракту, який передбачає право Особи 1 переривати дію контракту з його ініціативи до закінчення часу дії контракту у випадках хвороби, а «отже, застосування до нього передбачених контрактом штрафних санкцій не відповідає умовам контракту і нормам законодавства».

Підводячи підсумок викладеному, слід зауважити, що захист трудових прав окремих категорій працівників при припиненні з ними трудових правовідносин в Україні характеризується певними особливостями, обумовленими існуванням спеціального правового режиму окремих категорій працівників, що є субрежимом трудового права нашої держави. За загальним правилом, окремі категорії працівників можуть звертатись до профспілкового, судового та адміністративного захисту (зокрема до захисту Держпраці України, омбудсмена), бажаючи припинити трудові правовідносини (забезпечення свободи праці у частині недопущення примусової праці), а також не допускаючи чи протидіючи порушенням їх прав у результаті припинення трудових правовідносин з ними за угодою сторін чи з ініціативи роботодавця (забезпечення принципу свободи праці у частині права на працю). Проте, попри вказані основні законодавчі гарантії як підстави для захисту трудових прав і законних інтересів окремих категорій працівників, більш детальний аналіз відповідних норм трудового законодавства та судової практики дозволяє дійти висновку, що окремі категорії працівників або позбавлені можливості в повній мірі використовувати потенціал профспілкового та судового захисту у процесі припинення трудового договору (контракту), або ж ці способи взагалі не є ефективними для їх захисту (наприклад, захист молодіжними організаціями неповнолітніх працівників). Також примітним є те, що останні зміни трудового та господарського законодавства, обумовлені підвищенням захисту інтересів інвесторів за рахунок звуження прав працівників, зокрема, у процесі індивідуального припинення трудових правовідносин, спричинили зниження гарантій захисту під час припинення трудового договору (контракту) для керівників господарських підприємств, у результаті чого на практиці цих працівників можна звільнити у будь-який час за досить широким колом підстав.

1.3 Захист трудових прав працівників нестандартної форми зайнятості при припиненні з ними трудових правовідносин

У своїй фундаментальній праці «Індивідуалізоване суспільство» видатний філософ Зігмунт Бауман (Zygmunt Bauman) зазначав, що молодий підмайстер, отримуючи свою першу роботу на фабриках Генрі Форда (Henry Ford), міг бути цілком упевненим в тому, що завершить він свою трудову біографію на тому ж самому місці, тобто на тому ж самому підприємстві. Тимчасові горизонти ери «важкої модерніті» були довгостроковими. «Для робітників ці горизонти були позначені перспективою довічної зайнятості у компанії, яка може і не бути безсмертною, але тривалість життя якої поширюється далеко за межі терміну, відпущеного її працівникам». Проте поступово ці умови змінились й найважливішим елементом цієї зміни став прихід нової, «короткострокової» ментальності, що замінила собою «довгострокову» ментальність. Таким чином, лозунгом дня, констатує філософ, стала «гнучкість», що «стосовно ринку праці означає кінець трудової діяльності у відомому та звичному для нас вигляді». Ця «незвичність», на думку мислителя, виявляється у переході працездатних осіб до роботи за короткостроковими, миттєвим контрактами або ж взагалі – до роботи на позадоговірній основі, до роботи без жодних гарантій [105, с. 29]. Проте слід мати на увазі, що окреслені зміни, що характеризують сутнісну (якісну та функціональну) трансформацію концепції, моделі та форми звичної, традиційної зайнятості, не відбулись спонтанно, мимовільно.

Вчені зауважують, що вихідним моментом трансформацій, що відбуваються в світовій економіці та соціально-трудових відносинах, який призвів до виникнення та розвитку нетрадиційних форм зайнятості, є зміна техніко-технологічних укладів відповідно до парадигми «довгих хвиль» [106, с. 88]. Починаючи з другої половини 70-х років минулого століття, в розвинених країнах відбулася зміна індустріальної стадії розвитку економіки на постіндустріальну, що супроводжувалося впровадженням у виробництво комп’ютерних технологій, заміною важкої фізичної праці робототехнікою, скороченням чисельності зайнятих працівників. Такі зміни об’єктивно вимагали застосування «нових

підходів до використання робочої сили». При цьому «зацікавленою стороною зміни трудових відносин виступали не лише роботодавці, які пропонували відмінні від раніше діючих умови найму, а й самі працівники, котрі підвищували попит на більш гнучкі форми праці» [107, с. 1-2].

За цих умов спочатку у практичній, а далі й у теоретичній дійсності було сформовано ідею нестандартних форм зайнятості, які дозволили ринку праці стати достатньо гнучким для задоволення потреб роботодавців та багатьох категорій працівників.

У цьому сенсі зауважимо, що під нестандартною зайнятістю українські вчені та дослідники сьогодні розуміють «форму працевикористання робочої сили, що заснована на застосуванні нестандартних організаційно-правових умов зайнятості працівників» [108, с. 38]. При цьому до основних критеріїв нестандартної зайнятості науковці відносять: 1) гнучкість праці в плані тривалості робочого часу; 2) нестандартні форми регламентації трудових відносин між роботодавцем і працівником; 3) нестандартні організаційно-правові умови трудової діяльності; 4) відображення безперервно змінюваних економічних умов; 5) поєднання інтересів як працівника, так і роботодавця у виборі форм праці; 6) перекладення підвищених підприємницьких ризиків на працівників через мінімізацію гарантій забезпечення трудових прав [107, с. 3]. Разом з тим, саме мінімізація юридичних, соціально-економічних гарантій працівника виявляється основною проблемою правового статусу працівників, зайнятих у нестандартних формах праці, у результаті чого вони виявляються недостатньо захищеними, зокрема й у питаннях звільнення працівників. Проте виділені критерії, на думку О.А. Зенкової, «відображають інтереси розвитку трудових відносин як з боку роботодавця, так і з боку працівника». При цьому гнучкість режиму робочого часу, як вважає вчена, має велике значення для працівника, «оскільки дозволяє йому регулювати тривалість робочого періоду. Використання нестандартних організаційно-правових умов праці вигідне і роботодавцеві, так як дозволяє йому маніпулювати терміном трудового договору, застосовуючи постійну, тимчасову зайнятість і

сумісництво» [109, с. 86]. Російський вчений І.Д. Котляров також звертає увагу на те, що нестандартні форми зайнятості можуть відповідати не лише інтересам роботодавців, а й інтересам працівників та суспільства у цілому [110, с. 34]. У загальному контексті, хоча існує низка досліджень, в яких виокремлюються саме негативні аспекти нестандартної форми зайнятості працівників [див., напр.: 111, с. 88; 112, с. 81] («нестандартні форми зайнятості протиставляються стандартній зайнятості, яка передбачає зайнятість у режимі повного робочого дня на основі безстрокового трудового договору» [113, с. 13]), слід погодитись із тим, що вказані форми зайнятості є двохаспектними. Негативними, на нашу думку, видаються саме тенденції, котрі обумовлюють зниження стабільності зайнятості та становлення нового типу працівників – працівників-прекаріїв.

На ці ж обставини також звертають увагу й інші вчені. О.В. Маслова, зокрема, зауважує, що для гнучкої зайнятості стала характерною нестійкість форм зайнятості (саме тому нестабільна зайнятість сформувалася в постіндустріальному суспільстві [114, с. 16]), котра «проникає в усі галузі та сфери трудових відносин як у формальній, так і в неформальній економіці й означає нестабільність становища працівника, його незахищеність перед свавіллям роботодавця і можливим звільненням» [106, с. 88]. Окреслене питання, безумовно, є вкрай актуальним для України, оскільки в нашій державі, як вважає Л.М. Ільїч, є достатньо передумов для поширення нестандартних форм зайнятості. До них, зокрема, можна віднести: 1) постійно зростаючий рівень інформатизації суспільства; 2) безперервне збільшення користувачів мережі Інтернет; 3) підвищення обізнаності населення про переваги нестандартних форм зайнятості; 4) зростання забезпеченості населення комп’ютерною технікою та ліцензійними програмами [115, с. 17]. Окрім об’єктивних технологічних (інформаційно-комунікаційних) детермінант поширення нестандартних форм зайнятості додатковими та більш впливовими, є об’єктивні економічні детермінанти поширення цих форм зайнятості у нашій державі, а саме: 1) достатньо високий рівень безробіття в Україні та збільшення конкуренції працівників, в якій важливою конкурентною перевагою є менша витратність

роботодавця на одиницю робочої сили (працівник, котрий готовий до того, щоб працювати без тих чи інших переваг, які йому надаються в умовах сфери праці, є більш вигідним для роботодавця у порівняні з працівником однакової кваліфікації, який не готовий відмовлятись від переваг, що надаються йому у «світі праці»); 2) здешевлення української робочої сили та, відповідно, підвищення попиту в українських працівниках у зарубіжних державах, в яких роботодавці можуть офіційно чи неофіційно дистанційно наймати цих працівників для виконання трудових обов'язків [116, с. 6]. Хоча існування детермінантів для підвищення інтенсивності флексибільності ринку не є обов'язковою ознакою наявності прекарних процесів, утім, як вже нами зазначалось, вони виступають обов'язковою передумовою поширення нестабільності зайнятості, особливо, коли мова йде про становлення тих форм нестандартної зайнятості, що є прекарними чи деформуються під впливом прекарізації.

Аналізуючи сутність нестабільності зайнятості в Україні та світі, можна дійти висновку, що «нічого особливо нового в цій ситуації немає, що трудове життя повне невизначеностей з незапам'ятних часів». Тим часом, як відзначає видатний філософ З. Бауман, «сучасна невизначеність є невизначеністю абсолютно нового виду», тобто «перспективи катастрофи, що викликають страх і вносять хаос в чиїсь життя, сьогодні аж ніяк не такі, щоб від них можна було відмахнутися і щоб їм можна було успішно протистояти аж до повного подолання, роблячи при цьому спільні зусилля, займаючи єдину позицію, колективно обговорюючи, приходячи до згоди і приймаючи необхідні заходи» [105, с. 30].

При цьому слід звернути увагу на те, що концептуалізація поняття нестійкої (прекарізованої) зайнятості «продовжує формуватися та вбирати у себе узагальнення специфічних умов, в яких ці процеси взаємодії праці і капіталу протікають» на пострадянському просторі, в інших країнах з так званою перехідною економікою, а також «з урахуванням тих трансформацій, яких зазнають різні суспільства у всіх країнах в умовах сучасної глобалізації світового господарства і соціальних відносин». У цьому сенсі «нестійкість

зайнятості є відповіддю на виклики структурних змін в економіці, що прискорюються, та вимоги до підвищення економічної ефективності на рівні її первинних ланок» [117, с. 85]. Поряд із цим, під нестійкою (прекарною) зайнятістю вчені розуміють, з одного боку, наявність у суспільстві робочих місць, що мають будь-які обмеження на використання трудового потенціалу працівників (обмеження, що стосуються строків виконання робіт, їх обсягу, залежності робіт від природних та/або кліматичних явищ, фізіологічних особливостей людини тощо) [118, с. 8-17], з іншого – діяльність працівника, котрий перебуває у нестандартних трудових відносинах, що формуються роботодавцем лише у контексті його власних інтересів та виключають реальну можливість працівника брати участь у формуванні цих соціальних відносин [119, с. 100-109]. Отже, нестабільна зайнятість в основному обумовлена процесами флексибілізації зайнятості та поширенням ідеї «меркантилізації» («меркантицентризму») у сфері праці [120, с. 71-75]. Зокрема, як зазначає М.М. Михайлова, західні вчені вважають, що «прекарізація праці у сучасних капіталістичних державах – це природне явище в постіндустріальному суспільстві» [121, с. 52], що цілком закономірно, адже нові умови здійснення економічних відносин, а особливо під час кризових явищ на ринку, безліч роботодавців, котрі прагнуть зменшити втрати, викликані скороченням сукупного попиту, вимушені «реагувати скороченням зайнятості та збільшенням її гнучкості впровадженням мобільних режимів праці [122, с. 123], зниженням витрат на трудовий ресурс. Особливим чином це питання стосується звільнення працівника, яке є процедурою, котру в межах ідеї меркантицентризму роботодавець потенційно бажатиме здешевити. Ризики дотримання трудових прав та законних інтересів є центральною характеристикою працівників, котрі працюють в межах нестійкої зайнятості, – прекаріїв. Філософ З. Бауман називає прекаріями людей, котрі погоджуються на короткострокову роботу без будь-яких гарантій, без права на пенсію, але з великими шансами на звільнення [105, с. 94].

Отже, слід уточнити, що нестандартні форми зайнятості не є однозначно негативними, якщо вони не обумовлюють нестабільність правового становища працівника та не пронизані процесом прекарізації зайнятості. Але необхідно звернути увагу на те, що нестабільність становища працівника може бути обумовлена як відсутністю трудового договору у відносинах між працівником та роботодавцем (тобто, якщо працівник, зайнятий в межах нестандартної форми зайнятості, виконує трудові обов'язки на підставі трудового договору, то ця форма зайнятості не передбачає прекарізації становища працівника), так і характером нестандартної зайнятості, що за своєю суттю є формою зайнятості, яка обумовлює нестабільність правового становища працівника.

У цілому, як зазначає О.В. Вередюк, до чинників нестійкості зайнятості, зокрема, слід відносити: 1) терміновість дії оформленого трудового договору або відсутність офіційного оформлення; 2) низьку та нестабільну оплату праці; 3) погані умови праці. Таким чином, нестійкість (прекарізація) зайнятості може бути визначена в якості «стану, за якого на ринку праці підвищується рівень невизначеності та ризику трудових відносин, а робота перестає служити джерелом середнього довгострокового планування й поліпшення якості життя економічно активного населення та індивіда» [123, с. 29-30]. У свою чергу, в документах Міжнародної організації праці нестійкість зайнятості характеризується наступними ознаками: 1) низькою заробітною платою; 2) відсутністю доступу до механізмів соціального захисту та благ, що традиційно асоціюються із стандартною зайнятістю; 3) відсутністю або обмеженням доступу працівників до реалізації своїх прав на робочому місці; 4) слабкою захищеністю від припинення трудових відносин [124, с. 48-61]. Тобто нестабільна зайнятість передбачає звуження трудових прав працівника нестандартної зайнятості, яка є прекарізованою, під час його звільнення.

Саме тому в межах нашого дослідження необхідно проаналізувати гарантії при звільненні працівників нестандартної форми зайнятості у випадку припинення з ними трудових правовідносин у контексті видів нестабільної зайнятості [125, с. 145-155].

О.Є. Гайдар з цього приводу зазначає, що нестійка зайнятість може приймати безліч різноманітних форм – «від строкових трудових договорів до роботи без будь-якого трудового договору». Головними з них є наступні: 1) позикова праця (аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу); 2) робота за тимчасовими контрактами; 3) фріланс; 4) неповна зайнятість [122, с. 123]. Е.В. Ільвес і С.С. Сергеєва зауважують, що до форм нестабільної зайнятості слід відносити: 1) зайнятість, регламентовану строковими трудовими договорами, що укладаються з працівниками підприємством; 2) зайнятість у режимі неповного робочого часу; 3) зайнятість на основі договору аутстафінгу, який укладається із працівниками агентствами зайнятості; 4) зайнятість на підставі трудових договорів з умовою роботи поза місцем розташування роботодавця [126, с. 110; 127, с. 108]. Л.В. Клименко та О.Ю. Посухова називають наступні форми нестійкої зайнятості: 1) робота на умовах строкових трудових договорів; 2) неповна зайнятість; 3) епізодична/випадкова робота; 4) самозайнятість; 5) неформальна зайнятість; 6) робота в тіньовому секторі [128, с. 31].

Отже, зважаючи на викладене, зазначимо, що до видів (форм) нестійкої (нестабільної, прекарної) зайнятості належать наступні види:

1. Випадкова зайнятість (*casual employment*). Випадкова зайнятість як окрема форма зайнятості не передбачає наявності постійного місця роботи протягом певного терміну. У даному випадку йдеться, як зазначає українська вчена Ю.І. Ціжма, про виконання окремих разових робіт, потреба в яких виникає нерегулярно [129, с. 183]. На думку Т.С. Карабчук (Бандюкової) та А.М. Жвітіашвілі, випадкова зайнятість (інакше – приробітки) є найбільш вразливою формою нестандартного трудового найму [114, с. 18; 130, с. 97]. Це пояснюється тим, що особи, котрі займаються такого роду підробітками, не мають постійної зайнятості. Проте вказане стосується виключно зайнятості, що виникає у цих працівників на підставі випадкового найму. Означене уточнення має важливе значення, оскільки, крім випадкової зайнятості, працівник може виконувати трудові обов’язки за трудовим договором у рамках стандартної

зайнятості або ж у межах інших форм нестандартної зайнятості, які виявляються менш нестабільними у порівняні з випадковою зайнятістю.

Ю.В. Уваров, розглядаючи проблематику випадкової зайнятості, зауважує, що робота з випадковою зайнятістю часто споріднена з роботою осіб вільної професії, а особливо це характерно для висококваліфікованих фахівців, які виконують переважно роботу за своїм фахом (адвокати, перекладачі та ін.) [131, с. 489-490]. Випадкова зайнятість тривалий час зводилась лише до зайнятості у сільському господарстві, будівництві тощо, але на сьогоднішній день у випадкову зайнятість, особливо в нашій державі, залучені фрілансери та працівники «вільних професій».

Фрілансер (*freelancer*) – це «висококваліфікований спеціаліст, який здійснює свою професійну діяльність на умовах вільної зайнятості (поза штатом формальних організацій)» [132, с. 40]. Отже, фрілансери, як зазначається у спеціальних наукових розвідках, є «більш незалежними у виборі роботодавця, можуть працювати відразу з декількома замовниками та виконували ті види роботи, які їм більше до душі, але при цьому вони не оформлені офіційно й не забезпечені соціальними гарантіями» [122, с. 125]. Характерним для фрілансера є, зокрема, те, що він: 1) систематично здійснює діяльність у рамках певної професії, продаючи на ринку праці свої професійні навички та вміння; 2) надає послуги, а не виробляє товари; 3) зайнятий нефізичною працею; 4) виробляє і обробляє інформацію; 5) володіє значним «людським капіталом», здобутим у ході формальної освіти та практичної діяльності; 6) отримує гонорар за особисто надані послуги [133, с. 33]. Вказані характеристики, звісно, є неоднозначними, а тому можуть різними особами трактуватись в певній частині позитивними та негативними. Саме тому, як зазначає український дослідник О.Є. Гайдар, за даними соціологічних опитувань 8 з 10 українців мріють працювати вдома, але «звільнитися і стати фрілансером наважується не кожен, оскільки така форма зайнятості не дає ніяких соціальних гарантій, не забезпечує належного фіксованого доходу». З огляду на це, для більшості українців фріланс є лише доповненням до заробітку

за основним місцем роботи або виконує роль «буфера» для робочої сили в період вимушеної неповної зайнятості [122, с. 125].

Безперечно, проблематичним для фрілансерів є припинення з ними відносин, адже трудові відносини у межах випадкової зайнятості або ґрунтуються на усному договорі, близькому до трудового, або ж на цивільно-правових договорах, основними видами яких є наступні :

1) договір про надання послуг, згідно з яким одна сторона (виконавець) зобов'язується за завданням другої сторони (замовника) надати послугу, яка споживається в процесі вчинення певної дії або здійснення певної діяльності, а замовник зобов'язується оплатити виконавцеві зазначену послугу, якщо інше не встановлено договором (ч. 1 ст. 901 Цивільного кодексу України [134]). Строк договору про надання послуг згідно із ст. 905 Кодексу встановлюється за домовленістю сторін, якщо інше не встановлено законом або іншими нормативно-правовими актами. Вказаний договір може бути розірваний, у тому числі шляхом односторонньої відмови від договору, в порядку та на підставах, встановлених Кодексом, іншим законом або за домовленістю сторін, а порядок і наслідки розірвання договору про надання послуг визначаються домовленістю сторін або законом (ст. 907 ЦК України);

2) договір підряду. Відповідно до нього одна сторона (підрядник) зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу (виготовлення, обробка, переробка, ремонт речі або інша робота з переданням її результату замовникові) за завданням другої сторони (замовника), а замовник зобов'язується прийняти та оплатити виконану роботу (частини 1 і 2 ст. 837 ЦК України). У ст. 846 Кодексу передбачається, що строки виконання роботи або її окремих етапів встановлюються у договорі підряду, а якщо ці строки не встановлені у договорі, «підрядник зобов'язаний виконати роботу, а замовник має право вимагати її виконання у розумні строки відповідно до суті зобов'язання, характеру, обсягів роботи та звичаїв ділового обороту»;

3) «авторські договори», до яких відносяться: а) договір про передачу виключного права на використання твору, згідно з яким автор (чи інша особа,

яка має виключне авторське право) передає право використовувати твір певним способом і у встановлених межах тільки одній особі, якій ці права передаються, а також дозволяти або забороняти подібне використання твору іншим особам (ч. 3 ст. 32 Закону України «Про авторське право і суміжні права» [135]); б) договір про передачу невиключного права на використання твору. За цим договором автор (чи інша особа, яка має авторське право) передає іншій особі право використовувати твір певним способом і у встановлених межах (ч. 4 ст. 32 Закону України «Про авторське право і суміжні права»); в) авторський договір замовлення, згідно з яким автор зобов'язується створити у майбутньому твір відповідно до умов цього договору і передати його замовникові (ч. 6 ст. 33 Закону України «Про авторське право і суміжні права»).

Як вбачається з викладеного, припинення відносин між фрілансером та фактичним роботодавцем, особливо тоді, коли відповідні відносини ґрунтуються на цивільно-правових відносинах, взагалі позбавлене будь-яких соціальних гарантій, що мають місце у випадку стандартної форми зайнятості чи непрекаризованих видів нестандартних форм зайнятості.

Проте, хоча фрілансерами в нашій державі є, як правило, працівники, котрі працюють в межах випадкової зайнятості, слід зауважити, що існує також досить поширена практика, коли фрілансери працюють за трудовими договорами. Відповідно, у цих випадках буде мати місце й інша модель захисту трудових прав фрілансерів-працівників при припиненні з ними трудових правовідносин. З огляду на те, що фрілансер працює в більшості випадків саме за строковим трудовим договором, на працівників-фрілансерів поширюється відповідний правовий режим, котрий передбачає особливий комплекс гарантій при звільненні (детальніше це питання буде розглянуто у контексті зайнятості за строковими трудовими договорами).

2. Неповна зайнятість (*part-time employment*). Відповідно до п. 11 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» [136] поняття «неповна зайнятість» – це зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за

договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Поряд із цим, із змісту п. 3 Європейської рамкової угоди про роботу на умовах неповного робочого часу [137, с. 9-14] зрозуміло, що під частково зайнятим працівником мають на увазі працівника, тривалість робочого часу якого обчислена за тиждень або в середньому за період, що не перевищує одного року, менше тривалості робочого часу працівника, якого можна співставити з відповідним неповно зайнятим працівником та котрий найнятий на умовах повної зайнятості. При цьому відповідно до п. «d» ст. 1 Конвенції МОП про роботу на умовах неповного робочого часу № 175 [138] не вважаються працівниками, зайнятими повний робочий час, відповідні особи, зайняті повний робочий час, що опинилися в умовах часткового безробіття внаслідок тимчасового скорочення нормальної тривалості їх робочого часу, що має колективний характер, з економічних, технічних чи структурних причин.

Тобто неповна зайнятість має місце і при безстрокових трудових відносинах, у тому числі при скороченому робочому тижні, відпустці з дозволу адміністрації, гнучких графіках роботи [113, с. 13]. Хоча ця зайнятість ґрунтується на основі безстроковості, слід погодитись із тим, що правова захищеність працівників, зайнятих неповний робочий час, носить багато в чому формальний характер: «Нерідко роботодавцю під тим або іншим приводом легше звільнити працівника з неповною зайнятістю, ніж трудящого, зайнятого повний робочий час, чиї інтереси, в першу чергу, захищають профспілки» [114, с. 17]. Проте вказані висновки, на нашу думку, є дещо гіперболізованими, адже особа, що працює неповний робочий день, має менші соціальні гарантії у порівнянні з працівниками стандартної форми зайнятості. Але при цьому працівники, зайняті у межах неповної зайнятості, звільняючись, можуть розраховувати на ті ж гарантії соціально-юридичного захисту, що й працівники стандартної форми зайнятості.

3. Робота за строковими трудовими договорами (*fixed-term work*). Відповідно до п. 3.1 Рамкової угоди про роботу за строковими трудовими

договорами вона заснована на безпосередньому укладанні трудового договору між працівником і роботодавцем, а закінчення терміну дії цього трудового договору (або ж трудових відносин) визначається саме умовами, котрі носять об'єктивний характер, пов'язаний, головним чином, з настанням певної календарної дати, виконанням певного завдання або настанням певної події [139, с. 43-48]. Згідно з положеннями чинного законодавства України про працю трудовий договір у нашій державі укладається на невизначений строк (тобто «стандартним» є укладання безстрокового трудового договору), проте між працівником і роботодавцем можуть також бути укладені й строкові трудові договори. Відповідно до ч. 2 ст. 23 КЗпП України цей договір укладається лише у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами. При цьому у листі Міністерства праці та соціальної політики України від 03 лютого 2003 року № 06/2-4/13 [140, с. 8] під поняттям «характер майбутньої роботи» мається на увазі робота, яка не виконується постійно (наприклад, сезонні роботи), а словосполученням «умови виконання роботи», з точки зору Міністерства, робота визначається як постійна, але у зв'язку з конкретними умовами її виконання трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений термін. Мінпраці України зауважує, що «передусім це може бути пов'язано з тим, що для виконання даної роботи вже прийнятий на роботу працівник, але він протягом певного періоду не може виконувати свої трудові обов'язки».

Таким чином, на відміну від роботи на тимчасовій основі, робота за строковими трудовими договорами є формально визначеною, а також врегульованою чинним законодавством про працю (хоча й характеризуються певними недоліками). У цьому сенсі працівник під час звільнення може розраховувати на ті юридичні гарантії, що передбачені у межах відповідного правового режиму стосовно звільнення на підставі закінчення строку дії (настання події) цього договору. Проте слід мати на увазі, що вказаний

правовий режим характеризується заниженими юридичними гарантіями при звільненні відповідних працівників. Вченими, зокрема, зазначається, що звільнення працівника у такому разі «відбувається без виплати вихідної допомоги, згоди профспілки і є допустимим у період відпустки чи хвороби працівника» [141, с. 20].

Також слід мати на увазі, що навіть формальна визначеність цієї зайнятості та урегульованість відповідних відносин нормами діючого законодавства не означає, що у межах відповідної зайнятості не виникатимуть випадки, коли роботодавець може звільнити працівника на підставі закінчення строку дії трудового договору (п. 2 ст. 36 КЗпП України), порушуючи його трудові права. Йдеться про випадки, коли працівник, що працює за строковим трудовим договором, належить до особливих категорій працівників, а саме є, наприклад, вагітною жінкою чи жінкою, яка має дітей віком до трьох чи до шести років. Зауважимо, що у ст. 184 КЗпП України міститься правило, згідно з яким звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох чи до шести років (ч. 6 ст. 179), одиноких матерів за наявності у них дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається тільки з обов'язковим працевлаштуванням, протягом періоду якого за цими працівниками зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Окрім того, досить важливим моментом у контексті досліджуваного питання є перехід працівника від нестандартної до стандартної форми зайнятості, що є надійною законодавчою гарантією максимізації стабільності зайнятості працівника. Зважаючи на те, що сплив терміну строкового трудового договору не обумовлює автоматичного звільнення працівника, до закінчення відповідного строку дії договору роботодавець повинен видати наказ про звільнення працівника, а якщо цих дій ним не було здійснено, зайнятість працівника з нестандартної трансформується у стандартну.

4. Позикова (запозичена) праця (*agency employment*). Ця форма зайнятості об'єктивно виявляється у так званому «лізингу персоналу», тобто у «довгостроковій оренді персоналу, що знаходиться в штаті агентства-лізингодавця, у підборі агентством для організації тимчасового персоналу, в аутсорсингу – виводі із штату організації певних функцій, наприклад, маркетингових досліджень, організації збирання, харчування тощо, в аутстафінгу – виводі за рамки штату і передачі кадровому агентству частини працівників організації» [113, с. 14]. Таким чином, слід погодитись із А.М. Жвітіашвілі, який наголошує на тому, що «позикова праця являє собою серйозне відхилення від нормативної буржуазної системи трудових відносин, де роботодавець і найманий працівник безпосередньо укладають трудову угоду, а роботодавець сам платить заробітну плату найманому працівнику». За цих умов, коли фактичний роботодавець не укладає трудового договору з найманим працівником і не платить йому заробітну плату (адже ці дії вчиняє агентство-посередник), обидва учасники правовідносин стають юридично незалежними один від одного. Від цього, що цілком закономірно, «у виграші залишається роботодавець, у якого з'являється більше свободи для маневру», оскільки «він не несе ніякої відповідальності за найманого працівника, незважаючи на те, що той працює у нього». Отже, позикова праця трансформує ринок праці «у бік збільшення на ньому числа гравців і надання відносинам трудового найму опосередкованого і менш прозорого характеру» [114, с. 19]. Вказане підтверджується також і практикою. Фахівці наголошують на тому, що поява запозиченої праці обумовлює посилення дегуманізації відносин, формування безсуб'єктності управління людьми, нездорової конкуренції, загалом, призводить до зниження якості робочих місць і трудових відносин. Саме тому у спеціальній юридичній літературі зазначається, що «запозичена праця, безумовно, є потужним інструментом для зниження витрат. Але вона породжує цілу низку соціально-економічних наслідків, що суттєво погіршують життя окремих громадян і суспільства в цілому» [142, с. 169-170].

С.Х. Барегамян у дисертаційній праці «Конституційне право на працю та його реалізація в умовах європейської міждержавної інтеграції», розглядаючи роль різних посередницьких структур у сфері зовнішньої трудової міграції громадян України, а також проблеми зайнятості в нашій державі, доходить висновку, що «для врегулювання проблем зайнятості та легального працевлаштування в сучасних умовах активізації обміну трудовими ресурсами з іншими країнами є необхідність юридичного і практичного впровадження в Україні гнучких форм зайнятості: позикової праці (аутстафінгу) або лізингу персоналу (*outstafflng, leasing*); аутсорсингу або виводу за штат персоналу (*outsourcing*), які одержали у світовій практиці досить широке поширення» [143, с. 114]. Подібна думка висловлювалась, зокрема, і Л.С. Шевченко. Враховуючи негативні наслідки позикової праці, українська вчена вважає, що «заборонити позикову працю, яка стала звичайною практикою в європейських країнах, в Україні не вдасться та й не потрібно» [144, с. 128]. Дійсно, ця думка є цілком справедливою, адже, як зазначає британський вчений М. Сарджент (Malcolm Sargeant), «існують неспростовні докази того, що значна частина трудових договорів, укладених на території Європейського Союзу останнім часом, виходять за рамки стандартного різновиду та відносяться до нестійкої зайнятості» [145, с. 5]. При цьому, хоча так звані «запозичені працівники» знаходяться в специфічних нестабільних умовах, слід мати на увазі, що ті з них, котрі працюють в межах означеної форми зайнятості на підставі трудових договорів (зокрема у рамках аутстафінгу), можуть розраховувати на ті ж гарантії, що передбачаються для працівників стандартної форми зайнятості, при звільненні з роботи у «номінального», а не «фактичного» роботодавця.

5. Надомна праця (*work at home*). У п. «а» ст. 1 Конвенції МОП про надомну працю № 177 [146] поняття «надомна праця» трактується як робота, яку особа, що називається надомником, виконує: 1) за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; 2) за винагороду; 3) з метою виробництва товарів або послуг

згідно з вказівками роботодавця незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються. При цьому важливою умовою надомної праці у світлі вказаної норми Конвенції є також те, що надомник не має в своєму розпорядженні такої міри автономії та економічної незалежності, яка потрібна для того, щоб вважати його незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень. Надомником, як зазначає О.С. Почанська (Прощина), є «фізична особа, старша за п'ятнадцять років, яка уклала трудовий договір про виконання роботи особисто в приміщенні, не наданому роботодавцем, із використанням матеріалів та обладнання, що виділяються роботодавцем або придбані надомником за свій рахунок» [147, с. 30].

Вид прекарізованої зайнятості, який нами розглядається, стає все більш популярним у нашій державі, при цьому не лише серед осіб з обмеженою активністю (осіб з інвалідністю, осіб похилого віку, жінок з дітьми), але й серед активних трудящих. Окрім того, спостерігається також збільшення частки працівників з високою кваліфікацією, що залучаються в якості надомних працівників. Це викликає серед українських вчених і фахівців особливу тривогу, оскільки вказана зайнятість «виявляється у скороченні їх реальних доходів, відсутності соціальних гарантій та може призвести до часткової втрати кваліфікації» [122, с. 124]. Сутнісним чином ускладнює цю ситуацію той факт, що в практичній дійсності правові відносини між надомником і роботодавцем можуть мати як трудовий, так і цивільно-правовий характер [148, с. 80], хоча у розділі ІІ Положення про умови праці надомників, що було затверджене постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 29 вересня 1981 року № 275/17-99 [149, с. 10], йдеться саме про «трудовий договір про роботу на дому» як основу надомної зайнятості (будь-які альтернативи в законодавстві з цього приводу відсутні). З окресленого випливає, що надомна праця має ґрунтуватись саме на трудовому договорі, а практика укладання відносин з надомником на підставі цивільно-правових договорів є неприпустимою та такою, що призводить до посилення прекарізації трудового ресурсу в нашій державі.

Поряд із цим, варто також зауважити, що суттєвим недоліком вказаного нормативно-правового акта є те, що жодною його нормою не визначаються особливості звільнення надомника, призупинення та припинення (розірвання) трудового договору про роботу на дому, відповідні гарантії надомників при звільненні. На підставі вищезазначеного можна дійти висновку, що до надомників, незважаючи на те, що вони є зайнятими у межах нестандартної форми зайнятості, повинні застосовуватись загальні правила припинення трудових правовідносин з урахуванням особливостей відповідної форми зайнятості.

На ці ж обставини звертає увагу українська дослідниця О.С. Почанська (Прощина). Вона зазначає, що, незважаючи на специфіку трудоправових відносин, які мають місце між роботодавцем та надомником, «трудовий договір з таким працівником може бути припинений за всіма загальними підставами та в порядку, що встановлені законодавцем для працівників, які уклали трудовий договір». Специфічними підставами розірвання трудового договору між роботодавцем та надомником є: 1) зміна житлово-побутових умов працівника, яка зумовлює фактичну неможливість продовження працівником виконання своїх обов'язків на дому; 2) неодноразове порушення працівником своїх обов'язків з надання роботодавцю достовірних відомостей про використання ним свого робочого часу [150, с. 174-175].

Критично проаналізувавши основні види прекарізованої форми зайнятості та особливості індивідуального припинення трудових правовідносин із працівниками-прекаріатами, можемо дійти думки, що більшість з них в умовах звільнення (за ініціативою роботодавця, третьої сторони, за власною ініціативою чи за згодою сторін) потребують забезпечення та захисту як базових, так і додаткових гарантій їх трудових прав і законних інтересів [151, с. 132-141]. Вказане може бути обґрунтоване наступним:

1) прекаріати не завжди спроможні використовувати можливості захисту профспілок. Як вже нами зазначалось, ст. 43 КЗпП України є важливою гарантією при індивідуальному припиненні трудових правовідносин, яка не застосовується у випадках, передбачених у ч. 1 ст. 43-1 КЗпП України. При

цьому слід звернути увагу на те, що окремі категорії прекаріатів позбавлені цієї гарантії, оскільки практично не мають можливості створювати профспілку й неспроможні бути членами профспілки. Наприклад, працівники-прекаріати, що відносяться до усіх підвидів дистанційних працівників (особливо ті, хто не перебував з роботодавцем у межах стандартної зайнятості, а одразу ж був найнятий в якості дистанційного працівника), з тих чи інших причин не можуть координувати спільні дії, зокрема, з працівниками стандартної зайнятості, які працюють на відповідному підприємстві, та створити чи вступити до профспілки. У свою чергу, працівники випадкової зайнятості з об'єктивних причин не можуть створити профспілку та/або ж стати членом уже створеної на підприємстві профспілки. Найняті працівники у силу специфіки «розщеплених» правовідносин, в яких вони перебувають, не можуть вступати до профспілки на підприємстві у фактичних роботодавців, розраховувати на її захист, а також створювати профспілку в організації роботодавця за трудовим договором з метою захисту на підприємстві фактичного роботодавця;

2) прекаріати не в повній мірі здатні використовувати можливості судового захисту. З огляду на вимоги ч. 1 ст. 231 і п. 2 ч. 1 ст. 232 КЗпП України, враховуючи сутність поняття «трудовий спір» [див., напр.: 152, с. 48, 50; 73, с.74; 153, с. 242; 154, с. 127], можемо дійти висновку, що прекаріати, котрі перебувають з роботодавцями у відносинах на підставі цивільно-правових договорів (чи без укладання будь-яких договорів), не належать до працівників та не можуть розраховувати на судовий захист власних трудових прав і законних інтересів під час звільнення та після звільнення. Працівник-прекаріат, котрого звільняють чи якого вже звільнено, перш ніж звернутись до суду за захистом, повинен просити суд визнати відносини з фактичним роботодавцем в якості трудових.

У зв'язку з викладеним звернемо увагу на те, що у рішенні Дніпровського районного суду міста Києва від 16 січня 2017 року у справі № 755/11315/16-ц за позовом до Міністерства інфраструктури України про визнання відносин трудовими, їх припинення та зобов'язання вчинити дії [155] зазначається, що

підставами виникнення трудових відносин у розумінні теорії права та закріплених норм в чинному законодавстві є: обрання на посаду, за якою виконується робота, заміщення відповідної посади за конкурсом, призначення на посаду, затвердження на ній, направлення на роботу згідно з установленою квотою уповноваженими органами, судове рішення, пов'язане з укладанням трудового договору при необґрунтованій відмові укладати трудовий договір (ст. 232 КЗпП України), фактичний допуск до роботи з відома або за дорученням роботодавця, його представника і незалежно від того, чи був трудовий договір належним чином оформлений, укладення трудового договору. При цьому «доказом наявності трудових правовідносин є фактичне допущення працівника до роботи, навіть тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані» (ст. 24 КЗпП України).

У рішенні Центрального районного суду міста Миколаєва від 26 квітня 2012 року в справі № 2-5714/11 за позовом до адміністрації Миколаївського коледжу бізнесу та права, в якому позивачка просила про визнання відносин між нею та відповідачем трудовими, внесення потрібних записів до трудової книжки та здійснення оплати листів тимчасової непрацездатності [156], зазначається, що, «вирішуючи питання про те, чи працювала особа за трудовим договором, чи виконувала роботу за цивільно-правовою угодою, суд враховує, що відповідно до ст. 21 КЗпП України визначальним для трудового договору є те, що особа за угодою з роботодавцем зобов'язалась виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а останній зобов'язався виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін». При цьому «підлягання внутрішньому розпорядку означає, що робочий час встановлюється не особою, яка за угодою має виконувати роботи, а роботодавцем. Особливістю трудового договору є також те, що оплата за виконану роботу у формі заробітної плати провадиться регулярно у встановлені для її виплати строки». Окрім того, за наявності зазначених умов, наприклад, не

здійснення роботодавцем відрахувань на соціальне страхування чи у ПФУ «не може свідчити про те, що договір не є трудовим».

Таким чином, важливим у цьому контексті є доведення працівником таких фактів: реальне допущення працівника до роботи; підлягання внутрішньому розпорядку; регулярна оплата за виконану роботу. Однак це досить складно для прекаріатів, котрі, зокрема, залучені до випадкової зайнятості (фрілансери та працівники вільних професій), надомної праці. Саме тому доцільно проаналізувати цю проблему, звертаючись до судової практики. Показовим у цьому питанні є рішення Довгинцівського районного суду міста Кривого Рогу від 13 лютого 2017 року у справі № 211/613/16-ц за позовом до Комунального житлового підприємства № 4 в особі Арбітражного керуючого Особи 2 про визнання цивільно-правових відносин трудовими, стягнення нарахованої і не виплаченої заробітної плати [157]. Позивач Особа 1, обґрунтовуючи позов, вказала на те, що 05 січня 2009 року між нею та Особою 2 був укладений цивільно-правовий договір про надання юридичних послуг та виконання робіт строком до 31 грудня 2009 року, який продовжено договором про надання юридичних послуг та виконання робіт від 26 жовтня 2009 року строком до 31 грудня 2010 року. Відповідно до вказаного договору позивачка як виконавець надавала послуги щодо юридично-консультаційного забезпечення та супроводження діяльності Замовника, а відповідач-Замовник взяв на себе зобов’язання приймати належним чином надані послуги та оплачувати їх вартість. За умовами договорів оплата послуг проводилась за фактом надання акта виконаних робіт за результатами кожного календарного місяця (акт підписувався сторонами до 10 числа кожного місяця). Угодою про розірвання договору від 01 березня 2010 року відносини між сторонами були розірвані, «так як відпала потреба Замовника в отриманні юридичних послуг від виконавця». З огляду на це, позивач просив суд стягнути з відповідача на її користь не виплачену заробітну плату, середній заробіток за час вимушеного прогулу за період з 01 березня 2010 року по день винесення рішення, збитки від інфляції, проценти за користування коштами, що разом становить

216 804,22 грн. З рішення суду випливає, що «у судовому засіданні позивач заявлені вимоги підтримала, пояснила, що фактично між нею та відповідачем склалися трудові відносини, оскільки вона працювала повний робочий день, отримувала заробітну плату, відносини були оформлені цивільно-правовою угодою, так як у відповідача не було вакантних посад. Позивачка стверджує, що не працювала як ФОП, а перебувала в трудових відносинах з відповідачем, надала суду заяву про закінчення розгляду справи за її відсутності». Зважаючи на статті 3, 10, 11, 58, 60 Цивільного процесуального кодексу України [158], статті 509, 626, 629, 901 ЦК України, статті 21, 24 КЗпП України, ч. 1 ст. 1 Закону України «Про оплату праці» [159], вислухавши пояснення, дослідивши надані докази, суд зауважує, що у дійсності мали відносини між ФОП Особа 1 та Особою 2, оскільки «трудові відносини між ФОП та підприємством неможливі, так як трудові відносини оформляються наказом роботодавця про прийняття на роботу працівника (фізичної особи) і внесенням відповідного запису в трудову книжку. Трудові відносини передбачають трудовий графік, тривалість робочого часу, часу відпочинку, дисциплінарну відповідальність за порушення трудового розпорядку, нарахування та виплату щомісячної заробітної плати, надання оплачуваної відпустки, оплату лікарняного, забезпечення умов праці та інші ознаки, закріплені КЗпП України». Крім того, Особа 2 не надавала звітності до контролюючих органів стосовно Особи 1 як найманого працівника, «оскільки вона не була штатним працівником та договори про надання юридичних послуг, укладені з нею, не відповідали вимогам ст. 21 КЗпП України, так як не були трудовими». Зважаючи на абз. 1 п. 7 постанови Пленуму ВСУ від 06 листопада 1992 року № 9, ст. 24 КЗпП України, суд зазначає, що укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника підприємства, установи, організації чи уповноваженого ним органу. Тому «фактичний допуск до роботи вважається укладенням трудового договору незалежно від того, було прийняття на роботу належним чином оформлене чи ні, якщо робота провадилась за розпорядженням чи з відома власника або уповноваженого ним органу». Суд

також звертає увагу на те, що відповідно до ст. 48 КЗпП України трудова книжка визнається основним документом про трудову діяльність працівника, а в конкретних правовідносинах «мова про трудові відносини йти не може». Окрім того, в матеріалах справи, як випливає з даного рішення, є підтвердження підприємницької діяльності позивачки, а саме договір оренди від 10 червня 2009 року та наступні роки, укладений між ФОП Особа 1 та Управлінням комунальної власності міста виконкому Криворізької міської ради. При цьому Особа 1 «сама підтверджує, що вона мала статус виконавця як ФОП за цивільно-правовим договором надання послуг, коли зверталася до відповідача з претензією щодо виконання зобов'язань замовника підписати акт виконаних робіт». Також у рішенні суд зазначає, що критично відноситься до свідчень свідка Особи 3 з приводу того, що Особа 1 «працювала за встановленим робочим часом з 8-00 год. до 17-00 год., так як жодного натяку на щоденне за графіком надання послуг протягом кожного місяця в договорах немає», і до свідчень «про надане робоче місце позивачеві, оскільки були вищезгадані договори оренди». Саме тому з позову та відносин, що склалися між сторонами, «суд не знайшов законних правових підстав для стягнення з Особи 2 заробітної плати на користь Особи 1, так як трудові відносини між ними були відсутні».

Критично аналізуючи аргументованість рішення суду, можна дійти висновку, що більшість видів прекарізованої зайнятості не може розглядатись в якості трудових. У дійсності це досить суттєва проблема у контексті захисту трудових прав і законних інтересів прекаріатів під час звільнення та після звільнення. З огляду на це, вважаємо, що встановлення факту виникнення та існування трудових правовідносин і, відповідно, припинення трудових правовідносин має ґрунтуватись на доказуванні прекаріатом факту допуску його до роботи, як про це вказано у рішенні Дніпровського районного суду міста Києва від 16 січня 2017 року у справі № 755/11315/16-ц.

Отже, підводячи підсумок викладеного, слід зауважити, що процеси прекарізації зайнятості в Україні ускладнені тим фактом, що нестандартні

форми зайнятості недостатньо врегульовані на законодавчому рівні. Це призводить до того, що в практичній дійсності вони стають більш нестабільними (навіть ті, що за своєю суттю не характеризуються близькістю до процесу прекарізації). Виходячи з вищезазначеного, вкажемо, що нестабільним є соціально-правове становище працівників нестандартної зайнятості (фрілансерів, запозичених працівників, надомників та ін.), а отже, і їх становище у процесі припинення відносин з ними. За таких обставин працівник-прекаріат, особливо тоді, коли відносини з ним оформляються цивільно-правовим договором, позбавляється (чи не спроможний розраховувати на повний об'єм) гарантій захисту працівників під час припинення відповідних правовідносин. Це, у першу чергу, стосується можливостей профспілкового захисту, адже працівник-прекаріат досить часто практично не може створювати профспілку й фактично бути її членом. Окрім того, як випливає з проаналізованої судової практики, прекаріат має досить невисокі шанси довести в судовому порядку, що відносини, в яких він перебуває (перебував), є трудовими. Вказане пояснюється тим, що суди, розглядаючи відповідну категорію справ, як правило, виходять з критеріїв стандартної зайнятості, котрі несправедливо виключають розуміння нестандартної (особливо прекарізованої) зайнятості в якості такої, що припускає виникнення, перебіг та припинення трудових правовідносин.

Висновки до розділу 1

1. Індивідуальне припинення трудових правовідносин – це звільнення найманого працівника з роботи роботодавцем, з котрим цей працівник перебуває у відповідних відносинах, здійснюване за умов й з підстав, із дотриманням усіх гарантій, передбачених законодавством України про працю, а також належним чином документально оформлене.

2. Умовами припинення трудових правовідносин є всі обставини, наявність яких, щонайперше, дозволяє розглядати фактичні підстави для припинення трудових правових відносин в якості достатніх підстав (тобто тих,

що відповідають нормативним підставам, закріпленим у КЗпП України, інших законодавчих актах, контракті). Таким чином, умови індивідуального припинення трудових правовідносин – це сукупність елементів реальної дійсності (як у сфері праці, так і в інших сферах буття працівника, що позначаються на його участі у трудових правовідносинах), наявність яких дозволяє фактичну підставу для звільнення працівника розглядати в якості достатньої обставини для застосування відповідної нормативної підстави в межах трудових правовідносин у формі правозастосовного акта про звільнення (процесуальна підстава).

3. Підставами індивідуального припинення трудових правовідносин є юридичні факти, що безпосередньо виступають нормативною, фактичною процесуальною основою для правомірного індивідуального припинення трудових правовідносин. У цьому контексті підстави індивідуального припинення трудових правовідносин являють собою систему, що включає наступні підстави: 1) нормативні підстави, тобто норми, котрі передбачені у положеннях чинного КЗпП України та спеціальних законах (в окремих випадках – у контрактах), що поділяються на підстави, які пов’язані із припиненням трудового договору, та підстави, що не пов’язані із припиненням цього договору; 2) фактичні підстави, тобто обставини об’єктивної дійсності, які закріплені в гіпотезах правових норм законодавства України про працю та спеціальних законодавчих актів, які відображають в реальності нормативну підставу індивідуального припинення трудових правовідносин (відповідність обставин реальної дійсності нормативній підставі); 3) процесуальні підстави, тобто передбачені законодавством України про працю та спеціальним законодавством дії і документи, що складають процесуальний порядок припинення індивідуальних трудових правовідносин та призводять до відповідного звільнення працівника, а саме: безпосередні процесуальні підстави (наказ про звільнення, рішення державних органів, повноважних звільняти працівників, віднесених до спеціальних категорій працівників, заява працівника про звільнення на підставі ч. 3 ст. 38 КЗпП України); опосередковані

процесуальні підстави (згода профспілкового органу на звільнення, видача працівникові належно оформленої трудової книжки тощо).

4. Основними видами індивідуального припинення трудових правовідносин є:

1) індивідуальне припинення трудових правовідносин шляхом припинення трудового договору, що не об'єктивується у розірванні трудового договору, а саме: а) припинення трудового договору за угодою сторін (складається з наступних видів: просте припинення трудових правовідносин за угодою сторін; ускладнене припинення трудових правовідносин за угодою сторін, тобто у зв'язку з переведенням працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду, що здійснюється лише шляхом припинення трудового договору); б) припинення трудового договору з огляду на закінчення його строку дії; в) припинення трудового договору у зв'язку з призовом або вступом працівника чи власника-фізичної особи на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу; г) припинення трудового договору на підставі відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмови від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці; г) припинення трудового договору у зв'язку із набранням 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; д) припинення трудового договору (контракту) з підстав, обумовлених політикою держави щодо протидії феномену корупції та проведення очищення влади; е) припинення трудового контракту з підстав, передбачених контрактом; є) припинення трудового договору з підстав, передбачених іншими законами України, зокрема законами України «Про судоустрій та статус суддів» і «Про Вищу раду правосуддя»;

2) індивідуальне припинення трудових правовідносин шляхом припинення трудового договору, що об'єктивується у розірванні трудового

договору, яке може відбуватись лише з волі учасника трудових правовідносин чи третіх сторін, а саме: а) розірвання трудового договору з ініціативи працівника; б) розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, що поділяється на основні (пп. 2-11 ч. 1 ст. 40 КЗпП України) та додаткові (ст. 41 КЗпП України) підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу; в) розірвання трудового договору з ініціативи третіх сторін (на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу, батьків неповнолітнього або інших осіб та органів);

3) індивідуальне припинення трудових правовідносин, яке не пов'язане з припиненням трудового договору, а орієнтоване на настання в об'єктивній дійсності певних подій, що виключають можливість продовження трудових правовідносин, незалежно від того, був припинений трудовий договір чи ні.

5. У трудових правовідносинах можуть перебувати працівники, правосуб'єктність яких є особливою з огляду на їх біологічні, соціальні та інші особливості, які ставлять цих суб'єктів в менш конкурентне, вигідне становище на ринку праці, обумовлюючи створення та існування відповідного субрежиму трудового права України – правового режиму окремих категорій працівників, що є особливим порядком правового впливу на сторони трудових правовідносин, котрий врегульовує правовий статус окремих категорій працівників, особливості виникнення, перебігу та припинення трудових правовідносин за їх участю. При цьому в діючому кодифікованому законі про працю відсутня окрема глава, що врегульовувала б особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників, а норми, що врегульовують правовий статус, особливості припинення трудових правовідносин з окремими видами вказаної категорії працівників розпорошені у КЗпП України та спеціальних законах України. Таким чином, у трудовому законодавстві України існує правовий режим окремих категорій працівників, однак він до сьогодні залишається не в достатній мірі цілісним, наслідком чого

є ускладнення розуміння цього режиму у теоретичному й практичному контексті, а також функціонування – у правозастосовному аспекті.

6. Захист трудових прав окремих категорій працівників при припиненні з ними трудових правовідносин складається з тих же гарантій, які стосуються усіх працівників. Вони включають профспілковий, судовий та адміністративний захист, останній з яких здійснюється, зокрема, шляхом реалізації повноважень Держпраці України та Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. При цьому вказані можливості захисту окремих категорій працівників під час припинення трудових відносин за їх участю реалізуються ними з урахуванням особливостей трудоправового статусу цієї категорії працівників загалом та їх видів зокрема. Аналіз захисту трудових прав працівників з сімейними обов'язками, неповнолітніх осіб, керівників підприємств (установ, організацій) та професійних спортсменів при припиненні з ними трудових правовідносин дозволяє дійти висновку, що вказані категорії працівників мають неоднакові можливості стосовно достатнього використання способів та засобів захисту їх трудових прав при звільненні та після звільнення. Наприклад, неповнолітні працівники у процесі припинення з ними трудових правовідносин можуть звертатись за захистом до представника молодіжної організації на умовах, визначених колективним договором. Утім, на практиці досить часто умови участі цих представників не передбачаються в колективних угодах, а суди, в свою чергу, оцінюють ігнорування роботодавцями обов'язку щодо закріплення вказаної умови в якості малозначного правопорушення, за вчинення якого роботодавець може обмежитися усним зауваженням.

7. Поширення нестандартних форм зайнятості в Україні та світі не є однозначно негативною тенденцією, якщо воно не призводить до виникнення процесів прекарізації зайнятості та правового статусу працівника. При цьому нестабільність становища працівника-прекаріата може бути обумовлена як відсутністю трудового договору у відносинах між працівником та роботодавцем (іншими словами, якщо працівник, зайнятий в межах нестандартної форми зайнятості, виконує трудові обов'язки на підставі трудового договору, то ця форма

зайнятості не обумовлює прекарізації становища працівника), так і характером нестандартної зайнятості, що за своєю суттю є формою зайнятості, яка обумовлює нестабільність правового становища працівника.

8. Основними видами (формами) нестійкої (нестабільної, прекарної) зайнятості є наступні види нестандартної зайнятості:

1) випадкова зайнятість – найбільш вразливий вид зайнятості, що об'єктивується у виконанні працівником разових робіт, в яких потреба у роботодавця виникає час від часу. В Україні випадкова зайнятість досить часто виявляється у вигляді фрілансу, проблематика якого обумовлюється тим, що з фрілансерами трудові відносини ґрунтуються або на строковому трудовому договорі чи усному договорі, близькому за змістом до строкового трудового, або ж на цивільно-правових договорах. Отже, припинення відносин між фрілансером та фактичним роботодавцем, особливо тоді, коли відповідні відносини регулюються цивільно-правовими угодами, взагалі позбавлене будь-яких соціальних гарантій, що мають місце у випадку стандартної форми зайнятості чи непрекарізованих видів нестандартних форм зайнятості. Але так як фрілансер досить часто виконує трудові обов'язки саме за строковим трудовим договором, на нього поширюється відповідний правовий режим, котрий передбачає особливий комплекс гарантій при звільненні;

2) неповна зайнятість – зайнятість, що виявляється у гнучкому графіку роботи, скороченому робочому тижні тощо. Хоча ця зайнятість ґрунтується на основі безстроковості, а соціальна захищеність працівників цієї зайнятості багато в чому носить формальний характер, працівники, зайняті у межах неповної зайнятості, звільняючись, можуть розраховувати на ті ж гарантії соціально-юридичного захисту, що й працівники стандартної форми зайнятості;

3) робота за строковими трудовими договорами (контрактами). Вона є особливо нестійкою стосовно керівників господарських товариств, яких можуть звільнити до закінчення строку дії контракту. У законодавстві містяться норми, що «стабілізують» відповідну зайнятість, передбачаючи можливості трансформації строкового трудового договору у безстроковий та підвищені

гарантії у процесі припинення трудових правовідносин за участю вагітних жінок чи жінок, котрі мають дітей віком до трьох чи до шести років;

4) позикова (запозичена) праця, тобто зайнятість, у якій трудові правовідносини є «розщепленими», з огляду на що так звані «запозичені працівники» знаходяться в специфічних нестабільних умовах: працюють на підставі трудових договорів, зокрема у рамках аутстафінгу, можуть розраховувати на частину гарантій при звільненні, що передбачаються для працівників стандартної форми зайнятості, однак лише при умові звільнення з роботи у «номінального», а не «фактичного» роботодавця;

5) надомна праця, що є нестандартною зайнятістю, нестабільність якої виявлятиметься тоді, коли працівник перебуває з роботодавцем у відносинах на підставі цивільно-правового договору.

9. Критичний аналіз основних видів прекарізованої форми зайнятості та особливості індивідуального припинення трудових правовідносин із працівниками-прекаріатами дозволяє дійти висновку, що більшість з них в умовах звільнення (за ініціативою роботодавця, третьої сторони, за власною ініціативою чи за згодою сторін) потребують забезпечення та захисту як базових, так і додаткових гарантій їх трудових прав і законних інтересів, адже: 1) прекаріати не завжди спроможні використовувати можливості захисту профспілок (окремі категорії прекаріатів позбавлені цієї гарантії, оскільки практично позбавлені можливості створювати профспілку й практично неспроможні бути членами профспілки); 2) прекаріати не в повній мірі здатні використовувати можливості судового захисту (так само й захисту несудових державних органів), адже не завжди спроможні довести факт порушення їх прав під час звільнення, а у випадках удавання цивільно-правових відносин, як правило, не можуть довести, що ці відносини є трудовими, чому сприяє також й те, що суди досить часто оцінюють правові відносини на предмет їх відповідності трудовим, використовуючи критерії стандартної зайнятості.

РОЗДІЛ 2 ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ КОЛЕКТИВНОМУ ПРИПИНЕННІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

2.1 Загальна характеристика колективного припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку України ринок праці в нашій державі та в окремих її регіонах характеризується суттєвим перевищенням пропозиції робочої сили над попитом на неї, існуванням прихованого безробіття та нелегальної зайнятості. «Негативні процеси у сфері зайнятості відбиваються на соціально-економічному стані держави та рівні життя населення» [160, с. 60]. При цьому вказані тенденції, хоча й актуалізовані сьогочасними кризовими явищами соціально-економічного та політичного характеру в нашій державі, обумовлені були, щонайперше, не завжди вдалими ринковими перетвореннями в економіці. Український науковець М.І. Іншин, зокрема, зауважує, що поступовий перехід України до ринкової економіки призвів до виникнення на ринку праці такого явища як масове скорочення чисельності (штату) працюючих на підприємствах, в установах та організаціях і вивільнення з них надлишкової чисельності працюючих [161, с. 5]. Дійсно, слід погодитись із тим, що колективне припинення трудових правовідносин за ініціативою роботодавця як особлива проблема трудового права будь-якої сучасної розвиненої держави обумовлена ринковими правилами, що в практичній дійсності не завжди врівноважуються соціальною політикою держави та соціальною спрямованістю регулювання трудових правовідносин.

Слід зазначити, що під колективним припиненням трудових правовідносин варто розуміти «припинення трудових відносин з певною кількістю працівників протягом відносно нетривалого періоду часу з причин, що тягнуть ліквідацію підприємства або скорочення чисельності працюючих, за умови дотримання спеціальних процедур і гарантій» [162]. Проте у науковій літературі з трудового права України процес колективного припинення трудових правовідносин, головним чином, у зв’язку із змінами в організації

виробництва і праці прийнято називати «вивільненням» [163, с. 155]. Цієї ж позиції дотримується також В.Г. Ротань, зауважуючи, що у КЗпП України міститься термін «вивільнення працівників», який є категорією, котра може застосовуватися лише щодо припинення трудового договору на підставі, закріпленій у п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України [164, с. 257].

Необхідно вказати, що виникнення поняття «вивільнення працівників» пов'язується з перебудовою управління економікою та виданням указів Президії Верховної Ради СРСР від 04 лютого 1988 року «Про внесення до законодавства Союзу РСР про працю змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою» [165] та від 29 березня 1988 року «Про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів СРСР про працю» [166]. На підставі зазначених актів КЗпП України був доповнений окремою главою III-А «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників» [167; 168]. Проте визначення в законодавчих актах понять «масове вивільнення працівників», «процедура масового вивільнення працівників» та інших до цього часу відсутні [169].

З огляду на те, що чинне законодавство про працю України не передбачає визначення сутності поняття «вивільнення», виявляється обґрунтованою необхідність звернення до теоретичних напрацювань вчених, в яких розглядається означене питання. О.В. Прудивус, зокрема, вказує, що під вивільненням потрібно розуміти об'єктивне явище, що характеризується сукупністю відповідних соціально-виробничих та правових відносин, обумовлених нагальною потребою [170, с. 19]. Т.Г. Маркіна зазначає, що вивільнення як правова категорія може виступати в якості певної сукупності правовідносин, котрі виникають, діють, а також припиняються. Окреслена сукупність правових відносин, на думку вченої, може охоплювати собою «відносини з перегляду або створення нових локальних нормативних актів, які передбачають зміну існуючих або введення нових умов праці, відносини стосовно виявлення кола осіб, які підлягають вивільненню, відносини між вивільнюваним працівником і власником з приводу можливого переведення на

іншу роботу, якщо така є, або з приводу підвищення кваліфікації з подальшим працевлаштуванням, відносини між вивільнюваним працівником і власником з приводу одержання встановлених законом матеріальних виплат і пільг» [171, с. 145-147]. На думку української вченої В.Р. Шишлюк, поняття «вивільнення» слід розуміти як «розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу чи фізичної особи, що стосується одночасно всіх або переважної більшості працівників, зумовлене змінами в організації виробництва і праці, які призвели до скорочення чисельності або штату працівників» [35, с. 18, 26].

Зважаючи на викладені дефініції поняття «вивільнення», можемо дійти думки, що повноцінне його осмислення можливе лише шляхом звернення до сутнісного змісту п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, який є основною нормативною підставою для колективного припинення трудових правовідносин за ініціативою роботодавця.

Необхідно зауважити, що відповідно до вказаної норми Кодексу трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадках змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. При цьому згідно з ч. 2 вказаної статті Кодексу звільнення з вказаної підстави допускається, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу.

Поряд із цим, у КЗпП України відсутнє чітке визначення поняття «зміни в організації виробництва і праці». Тому спершу слід з’ясувати зміст понять «організація виробництва» та «організація праці», а вже крізь призму їх дефініцій осмислити поняття «зміни в організації виробництва і праці».

О.А. Карлова вважає, що під поняттям «організація виробництва» слід розуміти «форму, порядок з’єднання праці з речовинними елементами виробництва з метою забезпечення випуску високоякісної продукції або послуг,

досягнення високої продуктивності праці на основі кращого використання основних фондів і трудових ресурсів» [172, с. 20]. В.В. Прохорова та О.Ю. Давидова наголошують, що організація виробництва – це просторово-часова структура підприємства (робочої сили, підрозділів, засобів виробництва, матеріалів) та їх взаємодія для досягнення високих кількісних і якісних результатів на певний період за умов ефективного використання ресурсів» [173, с. 20]. Провідний український юрист-трудовик О.М. Ярошенко дотримується думки, що організацією виробництва є процес, функція управління виробничою системою для досягнення поставлених цілей і завдань. До вказаного слід відносити: 1) поглиблення спеціалізації; 2) удосконалення форм організації виробництва; 3) швидку (гнучку) його переорієнтацію на інші види продукції; 4) забезпечення безперервності й ритмічності виробничого процесу; 5) вдосконалення виробництва в просторі й часі; 6) створення логістичної системи; 7) скорочення тривалості виробничого циклу; 8) безперебійне забезпечення виробництва сировиною, матеріалами при зменшенні їх запасів, а також готовою продукцією. Поряд із цим, як справедливо зазначає науковець, кожне підприємство характеризується власними особливими завданнями організації виробництва, які складають комплекс завдань стосовно: 1) забезпечення виробництва сировиною; 2) найкращого використання робочого часу, а також оптимального застосування робочої сили; 3) поліпшення асортименту і якості випуску продукції підприємства; 4) освоєння нових видів продукції підприємства [174, с. 90].

Отже, слід погодитись із тим, що сутнісний зміст організації виробництва полягає у «використанні методів економічного обґрунтування рішень у сфері організації виробництва, закономірностей та принципів організації виробництва на підприємствах, форм і методів здійснення виробничих процесів, випуску продукції високої якості при найраціональнішому сполученні всіх видів ресурсів у конкретних умовах підприємства, кількісних та якісних залежностей, взаємовідносин та взаємозв’язків між елементами виробничої системи в

процесі проектування, освоєння та виготовлення продукції на підприємстві та ін.» [175, с. 57].

Що ж стосується поняття «організація праці», то, на думку Г.М. Тарасюк і Р.Г. Агаєва, під ним слід розуміти «систему заходів, що спрямовані на упорядкування та систематизацію діяльності людей, для досягнення поставленої мети» [176, с. 114]. В.Г. Уманська та Д.Р. Школьна вважають, що організація праці – «це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів» [177, с. 936]. М.А. Ольховська ж зазначає, що організація праці – це «система заходів, котра забезпечує розподілення та кооперацію праці, визначення організаційно-виробничої структури та організаційно-правової форми підприємства, раціональне облаштування та обслуговування робочих місць, нормування та облік праці, визначення потреби у персоналі, визначення чисельності персоналу за категоріями, підбір кадрів, відбір персоналу на конкретні робочі місця та посади, адаптацію працівників, їх навчання та перепідготовку, оплату та стимулювання праці [178, с. 179].

У практичній дійсності організація праці на підприємстві містить наступні елементи, в яких вона об’єктивується: 1) робота з кадрами (добір, підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників); 2) поділ праці (розміщення працівників на робочих місцях і закріплення за ними визначених обов’язків), а також кооперація праці (встановлення системи виробничого взаємозв’язку між працівниками); 3) організація робочих місць працівників та організація їх обслуговування; 4) розробка раціональних прийомів і методів праці та встановлення обґрунтованих норм праці; 5) планування й облік праці; 6) створення для працівників безпечних і здорових умов праці; 7) організація оплати та матеріального стимулювання праці; 8) виховання у трудового колективу дисципліни праці [179, с. 22].

Що ж стосується поняття «зміни в організації виробництва і праці», то, враховуючи викладені вище визначення понять «організація виробництва» та

«організація праці», їх сутнісний зміст і об'єктивні вияви, можемо припустити, що не будь-які зміни цих «організацій» можуть розглядатись в якості достатніх підстав для колективного припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця [180, с. 67-74]. Так, наприклад, перегляд найкращого використання робочого часу, методів поліпшення асортименту і якості випуску продукції, планування й облік праці об'єктивно не вказують на потребу вивільнення працівників. Звісно, як вже нами зазначалось, відповідно до ч. 2 ст. 40 КЗпП України звільнення з підстав змін в організації виробництва і праці «допускається, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу». Проте при цьому виникає питання: чи завжди зміни в організації виробництва і праці вказують на потребу переведення працівника? Воно є досить важливим, адже у період кризових явищ на ринку праці вказане може створити сприятливу нормативну підставу для порушення трудових прав працівників шляхом їх звільнення чи провокування звільнення на підставі пропонування їм переведення на іншу роботу, з чим вони можуть не погодитись.

Аналізуючи об'єктивні вияви організації виробництва та праці, доходимо думки, що зміна частини їх не може обумовити ні потребу вивільнення працівників, ні необхідність у їх переведенні. Тобто п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України має бути доповненим вказівкою на те, що відповідні зміни об'єктивно унеможливлюють перебіг трудових правовідносин з працівниками.

Вказане припущення слід перевірити шляхом аналізу пропонованих юристами-трудовиками дефініцій поняття «зміни в організації виробництва і праці». Отже, на думку української вченої О.Б. Лисициної, поняття «зміни в організації виробництва і праці» є оціночним у трудовому праві, воно «передбачає організаційно-господарські або технологічні заходи власника або уповноваженого ним органу, що призводить до подальшого скорочення чисельності або штату працівників на підприємстві, в установі, організації» [181, с. 217]. Українські науковці М.І. Балюк і Г.С. Гончарова вказують на те, що під поняттям «зміни в організації виробництва і праці» слід

розуміти об'єктивно необхідні дії роботодавця, котрі, за загальним правилом, обумовлюються «впровадженням нової техніки, нових технологій, вдосконаленням структури підприємства, установи, організації, режиму робочого часу, управлінської діяльності, що спрямовані на підвищення продуктивності, поліпшення економічних та соціальних показників, запобігання банкрутству і масовому вивільненню працівників та збереження кадрового потенціалу в період тимчасових зупинок у роботі та приватизації, створення безпечних умов праці, поліпшення санітарно-гігієнічних її умов» [182, с. 37].

Між тим, беручи до уваги сформульоване нами зауваження щодо об'єму зміни та їх якісного характеру, який унеможливлює подальший перебіг трудових правовідносин з працівниками (усіма чи групою працівників), слушною вважаємо думку О.І. Кір'ян стосовно того, що зміни в організації виробництва і праці є «процесом постійним та неминучим, особливо в умовах кризи в економіці». Науковець вказує на те, що «саме зміни дозволяють підприємству втриматись на ринку та забезпечувати прийнятний рівень прибутковості», хоча вони «повинні зберігати інші складові трудових відносин: дотримання нормативних та прийнятних умов праці та відпочинку; дотримання норм техніки безпеки; забезпечення ефективного використання робочої сили тощо». У цьому сенсі, як вважає О.І. Кір'ян, головною проблемою виробничого підприємства при впровадженні даного пункту є мовчазна згода колективу «потерпіти» тимчасове приховане погіршення умов праці, скорочення рівня реальної заробітної плати, неприваблиі зміни графіка роботи та інше [183, с. 99]. В.В. Пузанова ж зазначає, що особливу проблематику вказаного складає саме шантаж роботодавцями працівників. У цьому контексті вона стверджує наступне: «Роботодавець, посилаючись на зміну організації виробництва чи праці, ставить працівників перед вибором припинити трудові правовідносини, погодитись на переведення на іншу роботу, яка може бути для цих працівників менш привабливою, або ж погодитись із погіршенням власних умов праці» [184, с. 14].

Вищезазначене дає підстави для припущення того, що не будь-які зміни в організації виробництва та праці є належними підставами для вивільнення працівників. У такому разі виникає питання: «Які саме види змін в організації виробництва та праці є належними підставами для вивільнення працівників?»

Українська вчена Л.Ю. Величко з цього приводу справедливо констатує, що «у нормативно-правових актах відсутній вичерпний перелік змін в організації виробництва і праці» [185, с. 179]. Проте слід зауважити, що в спеціальній науковій літературі вченими робилися спроби з'ясувати цей перелік. Наприклад, на думку О.Б. Лисициної, основними формами змін в організації виробництва і праці є ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації [181, с. 217]. Вказані «форми змін в організації виробництва і праці» вчена ідентифікувала, аналізуючи зміст п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Слід також звернути увагу на те, що зазначена норма Кодексу вказує лише на потенційні, варіативні форми змін в організації виробництва чи праці. Це пояснюється тим, що законодавець у даному пункті вживає словосполучення «у тому числі», чим підкреслює, що даними обставинами зміст означеного поняття не вичерпується [186, с. 16]. Приведена теза підтверджується положеннями постанови Пленуму ВСУ від 06 листопада 1992 року № 9. У ній Пленум зазначає, що вказані зміни можуть виявлятися у наступному: введенні нових форм організації праці (враховуючи також перехід на бригадну форму організації праці та впровадження передових методів, технологій тощо); раціоналізації робочих місць.

Цілком закономірно, що на цю обставину також звертають увагу й інші українські вчені. Даною логікою керується й О.Б. Лисицина, вказуючи на перераховані у п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України «форми змін в організації виробництва і праці» в якості основних. Окрім того, вчена наголошує на тому, що в практичній дійсності «існують й інші підстави вивільнення працівників, які, хоча прямо й не закріплені в нормах діючого законодавства, але випливають з нього». До них дослідниця відносить: «1) вивільнення працівника

з підстав, передбачених контрактом (якщо в контракті, укладеному згідно з чинним законодавством, сторонами буде передбачено додаткові підстави припинення трудового договору); 2) вивільнення керівника підприємства, що має стійку неплатоспроможність впродовж певного проміжку часу, з дня прийняття господарським судом постанови про визнання боржника банкрутом; 3) розірвання трудового договору із працівником, який відмовився укласти договір про повну матеріальну відповідальність за наявністю поважних причин для відмови» [181, с. 217]. З цього випливає, що, на думку вченої, не існує різниці між індивідуальним та колективним припиненням трудових правовідносин, з чим не можна погодитись, адже вивільненням є припинення трудових правовідносин на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України.

Проте, повертаючись до питання так званих «основних форм зміни організації виробництва і праці», зазначимо, що для того, щоб з'ясувати доцільність доктринального розуміння ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства (установи, організації) в якості «форм змін в організації виробництва і праці», необхідно проаналізувати їх сутність.

Що стосується ліквідації підприємства (установи, організації), то під цим поняттям вчені розуміють «повне, остаточне припинення діяльності суб'єкта господарювання з підстав, визначених законом, без переходу прав і обов'язків підприємства, яке ліквідується, до інших осіб, що виключає правонаступництво» [187, с. 33]. При цьому основні підстави ліквідації та правила, які складають порядок ліквідації підприємства, встановлені у статтях 110 і 111 ЦК України.

Поряд із цим, під час ліквідації підприємства (установи, організації) відповідно до п. 4 ст. 40 КЗпП України для припинення трудових правовідносин з працівниками не вимагається попередньої згоди профспілки, не застосовується правило про переважне залишення на роботі, не передбачається вимога стосовно внутрішнього працевлаштування працівника [188, с. 453], що є цілком закономірним з огляду на сутність вказаного процесу та його наслідків. Таким чином, ліквідація являє собою

остаточне припинення існування суб'єкта господарювання, за якої не відбувається перехід майна, прав та обов'язків юридичної особи до правонаступників.

Розглядаючи реорганізацію підприємства (установи, організації), слід зазначити, що реорганізація, так само як і ліквідація, відповідно до ч. 1 ст. 104 ЦК України є видом припинення юридичної особи. Проте реорганізацію від ліквідації відрізняє той важливий факт, що у її процесі майно, права та обов'язки юридичної особи, що реорганізується, переходять до правонаступників. Отже, не будь-яка юридична особа може бути реорганізована. Вказане випливає з ч. 2 вищезазначеної статті Кодексу, в якій встановлюється правило, згідно з яким юридична особа, котра не вправі розподіляти прибуток між учасниками, не може бути реорганізована, якщо серед правонаступників є юридична особа, наділена таким правом (проте у разі, коли серед правонаступників є юридична особа, яка не вправі розподіляти прибуток між учасниками, рішення про реорганізацію товариства, наділеного таким правом, приймається одностайно загальними зборами учасників, у яких взяли участь всі учасники товариства).

Таким чином, реорганізація у широкому сенсі є припиненням юридичної особи, внаслідок чого відбувається перехід прав та обов'язків цієї особи до інших осіб. У більш вузькому розумінні це поняття слід трактувати в якості триваючого процесу, що «складається з системи юридичних фактів (складний юридичний склад), який у визначеному законом порядку зумовлює припинення юридичної особи (юридичних осіб) – правопопередника (правопопередників) – та/або створення юридичної особи (юридичних осіб) – правонаступника (правонаступників) – і перехід у порядку правонаступництва майна, прав і обов'язків юридичних осіб, які перебувають у процесі реорганізації (правопопердників) до юридичних осіб, що виникли у результаті реорганізації (правонаступників) [189, с. 35]. Із вказаним слід погодитись, адже видами реорганізації згідно з ч. 1 ст. 104 ЦК України є:

1) злиття, тобто особлива форма поглинання [190, с. 20], що являє собою операцію, спрямовану на добровільне об'єднання господарюючих суб'єктів у нову структуру з метою збільшення масштабів діяльності. Внаслідок реорганізації відбувається утворення нової юридичної особи, якій передаються всі права, активи та обов'язки кампаній, що об'єднуються [191];

2) приєднання – «операція, направлення на приєднання домінуючою компанією однієї або декількох компаній, в результаті чого компанії, які було приєднано, втрачають свою самостійність і зупиняють свою діяльність» [191];

3) поділ (припинення юридичної особи шляхом створення на її базі двох і більше нових самостійних юридичних осіб);

4) перетворення, тобто зміна організаційно-правової форми юридичної особи, у результаті чого, як зазначається у ч. 2 ст. 108 ЦК України, до нової юридичної особи переходять усе майно, усі права та обов'язки попередньої юридичної особи.

Стосовно банкрутства підприємства (установи, організації) слід зазначити, що під цим поняттям у Законі України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» [192] розуміють визнану господарським судом неспроможність боржника відновити свою платоспроможність за допомогою процедур санації та мирової угоди і погасити встановлені у порядку, визначеному цим Законом, грошові вимоги кредиторів не інакше як через застосування ліквідаційної процедури. Вказане поняття відображене також у Кодексі України з процедур банкрутства. Це дозволяє стверджувати, що вищенаведена категорія виступає в якості юридичного факту, наслідком якого є ліквідація, міри економічної і юридичної відповідальності, наслідку глибокої фінансово-економічної кризи та неефективного управління [193, с. 170].

Проте варто констатувати, що процедура банкрутства не завжди має результатом ліквідацію підприємства. Більше того, на законодавчому рівні передбачено відповідні превентивні механізми визнання юридичної особи банкрутом. Так, у ст. 28 Закону України «Про відновлення платоспроможності

боржника або визнання його банкрутом» під санацією розуміють систему заходів, що здійснюються під час провадження у справі про банкрутство з метою запобігання визнанню боржника банкрутом та його ліквідації, спрямовану на оздоровлення фінансово-господарського становища боржника, а також задоволення в повному обсязі або частково вимог кредиторів шляхом реструктуризації підприємства, боргів і активів та/або зміни організаційно-правової та виробничої структури боржника. Отже, за наявності трудових спорів з позовами про поновлення на роботі судам необхідно встановити, чи дійсно було наявне банкрутство підприємства, а також обумовлене ним скорочення чисельності або штату працівників. Більш детально цей вид реорганізації в контексті колективного припинення трудових правовідносин буде розглянутий у межах третього розділу даної монографії.

Що ж стосується перепрофілювання підприємства (установи, організації), то з цього приводу слід зауважити, що в ч. 1 ст. 1 Закону України «Про спеціальні економічні зони та спеціальний режим інвестиційної діяльності в Донецькій області» [194] це поняття трактується як «зміна технології виробничого процесу для випуску нової продукції (виконання робіт, надання послуг) або модернізація виробництва продукції, яка раніше вироблялася на цьому підприємстві».

Таким чином, як виявляється, не всі так звані «форми зміни організації виробництва чи праці» є формами зміни організації виробництва чи праці та не всі з них обумовлюють колективне припинення трудових правовідносин. На цю ж обставину звертає увагу й С.І. Кожушко, стверджуючи, що в юридичній літературі існує точка зору стосовно того, що вирішення проблеми продовження трудових правовідносин у випадку реорганізації підприємства ускладнюється неврегульованістю цього питання на законодавчому рівні у зв’язку з тим, що наразі відсутньою є правова база щодо особливостей працевлаштування вивільнених працівників з таких підприємств. З цього приводу С.І. Кожушко зауважує: «Дійсно, немає жодного нормативного акта, який би встановлював обов’язок власника чи уповноваженого ним органу

створеного нового підприємства приймати на роботу працівників, які працювали у структурі однієї юридичної особи, приєднаної до другої юридичної особи або поділеної внаслідок реорганізації на декілька самостійних організацій». Поряд із цим, на практиці виникають різноманітні ситуації, які не знайшли свого правового регулювання, а тому і виникають труднощі при їх застосуванні. Це, зокрема, стосується «ситуації, коли структурний підрозділ однієї юридичної особи передається іншій юридичній особі». Вчена вважає, що для практичного вирішення цієї проблеми необхідно, перш за все, правильно кваліфікувати ситуацію яка склалася: «У нашому випадку можливі два варіанти: в дійсності мала місце реорганізація, мабуть, у вигляді виділення, безпосереднім наслідком якої є правонаступництво, або ж мова йде про виникнення нової юридичної особи з одночасним проведенням скорочення штату у зв'язку із потребами внесення змін в організацію виробництва і праці» [195, с. 484]. Отже, у широкому сенсі важливим в окресленому контексті є скорочення чисельності або штату працівників.

Разом із тим, скорочення чисельності або штату працівників відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України входить до переліку, який також включає ліквідацію, реорганізацію, банкрутство або перепрофілювання підприємства (установи, організації). Якщо вказане розуміти в якості «форм зміни організації виробництва чи праці» (з чим ми не погоджуємось), то скорочення чисельності або штату працівників – це форма відповідних змін. При цьому, як зазначає Д.А. Пунтус, скорочення штату – «це зміна внутрішньої структури організації, яка супроводжується ліквідацією окремих структурних підрозділів або виключенням із штату організації штатних одиниць». У свою чергу, під «скороченням чисельності працівників» науковець пропонує розуміти «фактичне зменшення працівників деяких посад» [196, с. 122]. Отже, можемо дійти висновку, що скорочення чисельності або штату працівників – це не форма зміни організації виробництва чи праці, а її наслідок.

Таким чином, з окресленого можемо зробити наступні висновки.

1. Не всі зміни в організації виробництва чи праці є підставами для колективного припинення трудових правовідносин. Зазначену точку зору поділяє й українська вчена Ю.В. Кернякевич-Танасійчук, наголошуючи на тому, що «зміни в організації виробництва і праці повинні впроваджуватись внаслідок дій роботодавця, що обумовлені не суб'єктивними, а винятково об'єктивними чинниками. А це, у свою чергу, можна вважати юридичною гарантією захисту прав працівників, що спрямована на недопущення свавільних і необґрунтованих рішень роботодавця про зміну істотних умов праці» [197, с. 225].

2. Не всі процеси, що відбуваються за участі юридичної особи-роботодавця, які зазначені у п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, є формами зміни в організації виробництва чи праці. Слушною вважаємо позицію української вченої Л.Ю. Величко, яка з цього приводу вказує на те, що «ліквідація та реорганізація юридичної особи-роботодавця не є видами змін в організації виробництва і праці». Так само важливим є й те, що реорганізація та ліквідація – це шляхи припинення будь-якої юридичної особи-роботодавця, а скорочення чисельності чи штату працівників – наслідок змін в організації виробництва і праці [185, с. 180]. Однак наголосимо, що скорочення чисельності чи штату працівників не є обов'язковим наслідком зміни організації виробництва і праці.

3. Не всі процеси, що відбуваються за участі юридичної особи-роботодавця, які перераховані у п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, є підставами для колективного припинення трудових правовідносин (чи не завжди є такими). Вказане прямо випливає з попереднього висновку. Звернемо увагу й на те, що подібні висновки вже робились в теорії трудового права України. Наприклад, науковець Н.Б. Болотіна наголошує на тому, що реорганізація і перепрофілювання підприємства у випадках, коли вони не впливають на скорочення працівників, не можуть розглядатись в якості підстави для звільнення працівників за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України [198, с. 349]. З цією позицією також погоджується українська вчена С.І. Кожушко, зауважуючи, що вимоги ст. 36 КЗпП України, які стосуються також і зміни підпорядкування

організації, зберігаються в окреслених випадках. У цьому сенсі поняття «трудові відносини продовжуються», на думку науковця, означає, що «дія попереднього трудового договору за таких підстав не припиняється і новий трудовий договір не укладається, а всі умови, встановлені попереднім договором, повинні застосовуватися у повному обсязі. При цьому ніякої письмової згоди працівника на продовження трудових відносин не вимагається» [195, с. 482]. Окреслена логіка також прослідковується у постанові Пленуму ВСУ від 06 листопада 1992 року № 9. В абз. 2 п. 19 цього документа зауважується, що у випадках зміни власника підприємства (установи, організації) чи його реорганізації (злиття з іншим підприємством, приєднання до іншого підприємства, поділу підприємства, виділення з нього одного або кількох нових підприємств, перетворення одного підприємства в інше, наприклад, державного підприємства в орендне підприємство або підприємства в господарське товариство) дія трудового договору працівника продовжується. При реорганізації підприємства або при його перепрофілюванні звільнення за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України може мати місце, головним чином, «якщо це супроводжується скороченням чисельності або штату працівників, змінами у їх складі за посадами, спеціальністю, кваліфікацією, професіями».

З огляду на сформульовані нами висновки з приводу інтерпретації змісту п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, а також основних підходів до розуміння понять «організація виробництва», «організація праці» і «зміна організації виробництва і праці», їх об’єктивації, погодимось із позицією української вченої Л.Ю. Величко, котра вважає, що самостійними підставами розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України є:

1) припинення діяльності роботодавця-юридичної особи;

2) скорочення чисельності або штату працівників, які зумовлені змінами в організації виробництва і праці [185, с. 180].

На жаль, вказаний підхід не використовується у проекті ТК України. У ст. 86 Проекту вказується, що «у разі зміни умов економічного, технологічного,

структурного, організаційного характеру, що викликані потребою роботодавця чи змінами в організації виробництва та праці (ліквідація, злиття, поділ, перетворення, скорочення чисельності або штату працівників), у разі відмови працівника працювати у зв'язку із зміною істотних умов праці, а також у разі припинення фізичною особою функцій роботодавця трудовий договір може бути розірваний у зв'язку із скороченням». Поряд із цим, «при проведенні скорочення чисельності працівників роботодавець має право в межах однорідних професій і посад здійснити перестановку (перегрупування) працівників і перевести більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується, за його згодою на іншу посаду, звільнивши з неї з цих підстав менш кваліфікованого працівника».

Здійснюючи загальну характеристику колективного припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця, слід також з'ясувати сутність самостійних підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (у контексті п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України), а саме в аспекті визначення основних ознак відповідного припинення трудових правовідносин. При цьому звернемо увагу на те, що визначенню цих ознак приділяється значна увага українських юристів-трудовиків. Д.А. Пунтус цілком справедливо до характерних ознак вивільнення відносить наступні: 1) вивільнення є сукупністю певних соціально-виробничих відносин; 2) вивільнення – об'єктивний процес, котрий виникає та існує незалежно від нашої свідомості; 3) вивільнення виступає соціально-економічним явищем, адже воно стосується як економічного, так і соціального аспектів; 4) вивільнення викликане науково-технічним прогресом, що містить й інтенсифікацію праці, й економію робочого часу, й підвищення ефективності праці тощо; 5) вивільнення призводить до перерозподілу працівників, який може змінити вимоги до професії (спеціальності) [199, с. 67]. Масове ж вивільнення, як вважає Д.О. Честа, характеризують наступні суттєві ознаки: 1) масове вивільнення відбувається з ініціативи роботодавця; 2) правова підстава масового вивільнення – скорочення чисельності працівників внаслідок змін в організації виробництва і праці; 3) масове вивільнення відповідає певним

кількісним і часовим юридично значимим критеріям; 4) масове вивільнення проводиться з дотриманням законодавчо встановленої процедури; 5) масове вивільнення супроводжується заходами, спрямованими на запобігання і мінімізацію негативних наслідків [200, с. 37].

Зважаючи на викладене, можемо дійти висновку, що суттєвими ознаками колективного припинення трудових правовідносин за ініціативою роботодавця (вивільнення працівників) [201, с. 76-83; 202, с. 87-99] за чинним законодавством України про працю є:

1. Вивільнення як колективне припинення трудових правовідносин відбувається виключно за ініціативи роботодавця. Динамічні зміни на ринку праці України зумовлюють постійний обмін трудовими ресурсами, в результаті чого виникають, змінюються та припиняються трудові правовідносини, що є закономірними явищами соціальної дійсності загалом і її правової складової зокрема. Категорія «припинення трудового договору» повинна характеризуватись об'ємністю, яка включає в себе всі можливі варіанти закінчення трудових правовідносин. В.С. Венедиктов вказує, що це є родовим поняттям, яке «поєднує всі підстави розірвання трудових зв'язків як за ініціативою працівника, роботодавця, третіх осіб, так і у зв'язку з вибуттям працівника із складу підприємства у зв'язку з його смертю» [203, с. 100]. На думку Є.Ф. Голені, припинення трудового договору полягає в тому, що при настанні передбачених законодавством про працю подій і юридичних дій робітник чи службовець вивільняється у встановленому законом порядку від виконання своїх трудових функцій на цьому підприємстві, в установі, організації, а останні знімають з себе обов'язок стосовно надання роботи за цим трудовим договором та обов'язок щодо сплати заробітної плати [204, с. 26]. Поряд із цим, вивільнення (колективне припинення трудових правовідносин), що об'єктивно є вагомим трудоправовим явищем, у практичній дійсності має місце лише у тому випадку, коли воно проводиться з ініціативи роботодавця, безпосереднім свідченням чого є не лише твердження провідних юристів-трудовиків, які вже нами були наведені, але й зміст ст. 48 Закону України «Про

зайнятість населення» [136]. Таким чином, якщо ініціатива розірвання трудового договору виходить від працівника чи третьої особи, наприклад, батьків неповнолітнього працівника, профспілки, державного органу, то навіть у випадку, коли ця ініціатива буде одночасно виходити від значної кількості працівників, зокрема як наслідок невиконання роботодавцем трудових обов'язків та обов'язків за колективним трудовим договором, відповідні припинення трудових правовідносин не можуть розглядатися в якості таких, що мають статус вивільнень, а отже, повинні бути проведені виключно із дотриманням загальних процедур індивідуального припинення трудових правовідносин за ініціативи працівника.

2. Вивільнення як колективне припинення трудових правовідносин за ініціативи роботодавця може відбуватись лише за наявності достатніх підстав для цього. Як уже нами було виявлено, до цих підстав необхідно відносити:

1) припинення діяльності роботодавця-юридичної особи. Так само, як і у випадку смерті фізичної особи-роботодавця (якщо його обов'язки не переходять до іншої фізичної особи), припинення діяльності роботодавця-юридичної особи пов'язано із втратою цією особою правової суб'єктності, а отже, і трудоправової суб'єктності. При цьому втрата трудоправової суб'єктності, як вже нами зазначалось у межах першого розділу цієї монографії дисертації, унеможливлює подальшу участь відповідного суб'єкта у трудових правовідносинах, адже його в юридичному контексті, зокрема у контексті трудового права, вже не існує.

Оскільки припиненням діяльності роботодавця-юридичної особи, що призводить до колективного вивільнення працівника, є лише ліквідація юридичної особи, адже у межах процесу реорганізації юридичної особи є правонаступник, який може вивільнити працівників, на нашу думку, лише в межах наступної підстави. Винятком з цього правила є твердження, відображене в абз. 3 постанови Пленуму ВСУ від 06 листопада 1992 року № 9, відповідно до якого при ліквідації підприємства правила п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України можуть застосовуватись і в тих випадках, коли після припинення його

діяльності одночасно утворюється нове підприємство: «У цих випадках працівник не вправі вимагати поновлення його на роботі на новоутвореному підприємстві, якщо він не був переведений туди у встановленому порядку». Саме прийняття рішення про ліквідацію юридичної особи створює достатні умови для здійснення цієї ліквідації та паралельного вивільнення працівників.

Необхідно водночас звернути особливу увагу на те, що згідно із ст. 110 ЦК України юридична особа ліквідується у таких випадках: 1) за рішенням її учасників або органу юридичної особи, уповноваженого на це установчими документами, в тому числі у зв'язку із закінченням строку, на який було створено юридичну особу, досягненням мети, для якої її створено, а також в інших випадках, передбачених установчими документами; 2) за рішенням суду про ліквідацію юридичної особи через допущені при її створенні порушення, які не можна усунути (за позовом учасника юридичної особи або відповідного органу державної влади); 3) за рішенням суду про ліквідацію юридичної особи в інших випадках, встановлених законом (за позовом відповідного органу державної влади). Із вказаного випливає, що ліквідація як самостійна підстава колективного припинення трудових правовідносин за ініціативою роботодавця (вивільнення) не завжди обумовлюється ініціативою роботодавця. Отже, можна припустити, що колективне припинення трудових правовідносин за ініціативою роботодавця лише у частині випадків потребує такої ініціативи. Проте з вказаним припущенням ми не можемо погодитись з огляду на розроблену нами у межах першого розділу монографії дисертації модель формування волі працівника для прийняття юридично значущого рішення щодо припинення трудових правовідносин за власним бажанням, а саме умовно «чисту» та умовно «обтяжену» волю працівника, що спонукала його до звільнення за власним бажанням. Вказана модель може бути органічно застосована і до досліджуваного питання за наступних обставин:

а) «чиста» воля роботодавця щодо колективного припиненні трудових правовідносин на підставі ліквідації виявляється у тому, що саме від роботодавця виходить бажання ліквідувати відповідну юридичну особу (це

бажання є «чистим», тобто не обтяженим впливом на нього життєвих обставин, які він неспроможний ігнорувати або ж може ігнорувати, проте це призведе до порушення законодавства);

б) «обтяжена» обставинами об'єктивної дійсності воля роботодавця формує у нього бажання (чи обов'язок, якому він підкоряється) здійснити процес ліквідації, у ході якого вивільнити працівників;

2) скорочення чисельності або штату працівників, зумовлені змінами в організації виробництва і праці. Відповідно до ч. 3 ст. 64 ГК України підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і штатний розпис. Таким чином, юридична особа-роботодавець має право приймати рішення щодо чисельності найнятих працівників та, беручи до уваги економічну обстановку і свої потреби у трудовій силі, приймати рішення про розірвання трудових відносин з частиною працівників у зв'язку із скороченням чисельності чи штату. На цю обставину звертають увагу українські суди, розглядаючи трудові спори, обумовлені колективним припиненням трудових правовідносин. Наприклад, Ленінський районний суд міста Запоріжжя у рішенні від 06 липня 2018 року у справі № 334/4326/17 [205], Залізничний районний суд міста Львова у рішенні від 15 серпня 2018 року у справі № 462/5463/17 [206] зауважують, що при вирішенні трудового спору щодо поновлення на роботі працівника, звільненого у зв'язку із скороченням чисельності штату працівників, суд зобов'язаний перевірити наявність підстав для звільнення та дотримання відповідачем порядку вивільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, зокрема, чи мало місце скорочення чисельності штату або чисельності працівників. Проте «суд не має права вирішувати питання про доцільність змін в організації виробництва та наступне скорочення штату працівників, а також наявність підстав для утворення інших структурних підрозділів та їх функціональне навантаження. Вирішення вказаних питань належить до виключної компетенції роботодавця (власника або уповноваженого ним органу)». Саме тому, наприклад, Луцький міськрайонний

суд Волинської області у рішенні від 03 серпня 2018 року у справі № 161/19928/17 [207] не взяв до уваги посилання представника позивача на незаконність дій відповідача (Державний професійно-технічний навчальний заклад «Луцьке вище професійне училище») щодо виведення із штатного розпису посади заступника директора з навчально-виховної роботи та введення посади заступника директора з виховної роботи, оскільки «право визначати чисельність і штат працівників належить тільки власникові або уповноваженому ним органу, який має право на свій розсуд вносити зміни в штатний розпис».

Отже, роботодавець в окресленому випадку виходить як з вимог законодавства про працю, що сприяють стабілізації перебігу трудових правовідносин, так і з власних господарських прав, що випливають з господарського законодавства, а також керується ідеєю ефективності виробництва. При цьому під ефективністю виробництва, на думку О.В. Шляги та М.В. Гальцева, слід розуміти «комплексне відбиття кінцевих результатів використання засобів виробництва й робочої сили (працівників) за певний проміжок часу» з урахуванням того, що критерієм ефективності виробництва в макроекономічному масштабі є зростання продуктивності суспільної праці. За цих обставин кількісне вираження вказаного критерію відображається через систему показників економічної ефективності виробництва (узагальнюючі показники економічної ефективності виробництва, показники ефективності використання живої праці, показники ефективності використання основних виробничих фондів, показники ефективності використання матеріальних ресурсів, показники ефективності використання фінансових коштів, показники якості продукції) [208, с. 67-68].

Таким чином, погодимось із С.М. Глазько у тому, що саме роботодавець має право на визначення штату та чисельності працівників, у зв’язку з чим лише за наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу вносяться відповідні зміни в організацію виробництва і праці, що, власне, і являє собою підставу для звільнення за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Причому

в економічному аспекті питання щодо доцільності проведення такого скорочення не має обговорюватися третіми особами з роботодавцем [209, с. 165]. Між тим, на відміну від ліквідації підприємства, коли переведення працівників на іншу роботу є об'єктивно неможливим, у даному випадку роботодавець може припинити відносини з працівниками, які не погодились на відповідне переведення, а також керуватись при цьому економічною доцільністю використання й розстановки робочої сили на підприємстві. У даному контексті в абз. 4 постанови Пленуму ВСУ від 06 листопада 1992 року № 9 зазначається, що суди повинні мати на увазі, що при проведенні звільнення власник або уповноважений ним орган вправі в межах однорідних професій і посад провести перестановку (перегрупування) працівників і перевести більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується, з його згоди на іншу посаду, звільнивши з неї з цих підстав менш кваліфікованого працівника. Між тим, «якщо це право не використовувалось, суд не повинен обговорювати питання про доцільність такої перестановки (перегрупування)».

Також важливою обставиною скорочення працівників (припинення з ними трудових правовідносин за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України) може бути також відмова працівника укласти договір про повну матеріальну відповідальність з поважних причин, коли раніше виконання обов'язків за трудовим договором не вимагало укладення договору про повну матеріальну відповідальність. Припинення трудових правовідносин на цій же підставі може здійснюватись також з особою, що приймалась для заміщення відсутнього працівника, але пропрацювала більше чотирьох місяців, при поверненні цього працівника на роботу, якщо відсутня можливість переведення з її згоди на іншу роботу. Вказане правило, зокрема, випливає з абз. 5 постанови Пленуму ВСУ від 06 листопада 1992 року № 9.

3. Вивільнення як колективне припинення трудових правовідносин за ініціативи роботодавця відповідає кількісним і часовим юридично значимим критеріям. Відповідно до ч. 1 ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення»

масовим вивільненням з ініціативи роботодавця (за винятком випадків ліквідації юридичної особи) є: 1) одноразове вивільнення; 2) вивільнення протягом одного місяця, яке включає: а) вивільнення 10 та більше працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 20 до 100 працівників; б) вивільнення 10 та більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 101 до 300 працівників; 3) вивільнення протягом трьох місяців 20 та більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації незалежно від чисельності працівників.

Звернемо увагу і на те, що у ч. 2 ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення» показники масового вивільнення працівників, а також заходи з його запобігання та мінімізації негативних наслідків мають встановлюватися колективними договорами й угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях.

4. Вивільнення як колективне припинення трудових правовідносин за ініціативи роботодавця здійснюється з дотриманням встановленої на законодавчому рівні процедури. У п. 19 постанови Пленуму ВСУ від 06 листопада 1992 року № 9 зазначається, що суди, розглядаючи трудові спори, пов’язані із звільненням за п. 1 ст. 40 КЗпП, зобов’язані з’ясувати наступне: 1) чи дійсно у юридичної особи мали місце зміни в організації виробництва і праці (ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників); 2) чи додержано власником або уповноваженим ним органом норм законодавства, що регулюють вивільнення працівника; 3) які є докази щодо змін в організації виробництва і праці, а також стосовно того, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що власник чи уповноважений ним орган не мав можливості перевести працівника з його згоди на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації; 4) чи не користувався вивільнюваний працівник переважним правом на

залишення на роботі та чи попереджувався він за два місяці про наступне вивільнення.

Тобто у разі вивільнення працівників внаслідок змін в організації виробництва і праці роботодавцем має дотримуватися загальний порядок, що встановлюється у положеннях КЗпП України, а також в інших законодавчих актах, нормами яких уточняється відповідний порядок. Зокрема, якщо вивільнення працівників є масовим, то відповідно до ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення» власник або уповноважений ним орган доводить до відома органу Державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників.

5. Вивільнення як колективне припинення трудових правовідносин за ініціативи роботодавця супроводжується заходами, спрямованими на його запобігання і мінімізацію негативних наслідків. Відповідно до ч. 3 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» роботодавці зобов'язуються вживати заходів для запобігання масовим вивільненням, проводити консультації з профспілками для розроблення відповідних кроків, що спрямовуватимуться на пом'якшення їх наслідків і зменшення кількості вивільнених працівників. Заходи із запобігання масовому вивільненню та мінімізації його негативних наслідків також зазначаються в колективних договорах та угодах, що укладаються на національному, галузевому та регіональному рівнях. Заходи щодо своєчасного запобігання масовому безробіттю розробляє і здійснює також місцева державна адміністрація, як це передбачається у п. 10 ст. 24 Закону України «Про місцеві державні адміністрації» [210]. Відповідно до п. 4 Порядку утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників, затвердженого постановою КМУ від 22 квітня 2013 року № 305 [211], у разі масового вивільнення працівників з ініціативи роботодавця, передбаченого ч. 1 ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення», місцеві держадміністрації можуть утворювати комісії (розпорядженням голови місцевої держадміністрації, що

видається на підставі інформації, поданої територіальними органами Державної служби зайнятості у районі, місті, районі у місті). Основними завданнями цих комісій є: підготовка пропозицій стосовно внесення змін до територіальних та місцевих програм зайнятості відповідного населення; розроблення комплексу заходів для підприємства, на якому заплановане здійснення масового вивільнення працівників, спрямованих на зменшення чисельності вивільнюваних працівників. Досягнення цих завдань комісіями здійснюється за рахунок проведення ними: а) аналізу здійснених роботодавцями заходів щодо зменшення чисельності вивільнюваних працівників; б) розгляду питання щодо можливості надання підприємствам, на яких передбачається масове вивільнення працівників, фінансової допомоги у формі пільгових кредитів, відстрочення платежів до місцевих бюджетів; в) вивчення питання щодо перепрофілювання або зміни форми власності підприємства; г) подання пропозиції щодо розширення сфери застосування праці за рахунок створення робочих місць у пріоритетних видах економічної діяльності, розвитку малого бізнесу, сприяння підприємницькій діяльності вивільнюваних працівників, фермерських господарств, організації громадських робіт для працівників, які втратили частину заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення до 50 % передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв’язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції, внесення змін до актів законодавства, спрямованих на запобігання різкому зростанню безробіття.

6. Вивільнення як колективне припинення трудових правовідносин за ініціативи роботодавця відбувається із урахуванням обмежень щодо звільнення окремих категорій працівників, які мають переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці. Згідно з ч. 1 ст. 42 КЗпП України при скороченні чисельності чи штату працівників у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. Однак при

рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається окремим категоріям працівників, перелік яких закріплено у ч. 2 вказаної статті Кодексу, а також у положеннях інших законодавчих актів України.

Отже, підсумовуючи, доходимо висновку, що колективне припинення трудових правовідносин за ініціативою роботодавця (вивільнення) у широкому сенсі є видом припинення трудових правовідносин, який відрізняється від індивідуального припинення цих правовідносин умовами, підставами здійснення та об'єктивним виявом реалізації. У вузькому ж сенсі вказане поняття слід розуміти в якості окремого виду припинення трудових правовідносин, що об'єктивно виявляється у певній сукупності соціально-виробничих і правових відносин, котрі виникають, тривають і припиняються у результаті реалізації роботодавцем права (у випадку ліквідації юридичної особи-роботодавця – обов'язку) на одночасне розірвання трудового договору із всіма чи значною кількістю найманих працівників на підставі норм чинного законодавства, за наявності спеціальних фактичних обставин об'єктивної дійсності, що обумовлюють нагальну потребу щодо реалізації роботодавцем цього права (обов'язку), та відповідно до спеціального порядку вивільнення працівників.

Попри те, що в п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України умови і підстави колективного припинення трудових правовідносин за ініціативою роботодавця є розмитими, критичний аналіз сутнісного змісту понять «організація виробництва», «організація праці» і «зміна організації виробництва і праці», їх об'єктивації дозволяє розглядати в якості достатніх самостійних підстав вивільнення саме припинення діяльності роботодавця-юридичної особи (ліквідація юридичної особи-роботодавця, а також реорганізація роботодавця, коли в нову юридичну особу не було переведено працівників) та скорочення чисельності або штату працівників, які зумовлені змінами в організації виробництва і праці.

2.2 Порядок колективного припинення трудових правовідносин

Співіснування людей ґрунтується на комплексі правил (норм поведінки людей), котрі підтримують між ними баланс сил та інтересів, сприяючи їх справедливому поводженню та ефективній співпраці. У цьому сенсі норми поведінки виступають інструментом, за допомогою якого досягається порядок у суспільстві й державі. Таким чином, стає очевидним, що порядок у суспільстві (у певній групі людей як частині суспільства) переважно визначає той, «хто розробляє та приймає відповідні норми, а в подальшому – змінює, зокрема доповнює, або ж скасовує їх, з одного боку, той, хто реалізує ці норми, з іншого боку». Це, як зазначають вчені, важливо розуміти у тому контексті, що «правове регулювання здійснюється для того, щоб забезпечити інтереси того, хто регулює, та/або того, хто делегував регулятору це повноваження» [212, с. 5]. Стабільність трудових правовідносин (коли вони ґрунтуються на фундаментальних принципах свободи праці, поваги до гідності сторін трудових правовідносин) закономірним чином виступає пріоритетом правового регулювання у сфері праці, адже саме в таких правовідносинах заінтересовані держава, суспільство та людина, зважаючи на роль праці для життєдіяльності останньої та економічного благополуччя суспільства й держави. З цього випливає, що і припинення трудових правовідносин має врегульовуватись державою, зважаючи на вказані ціннісні орієнтири нормування відносин у суспільстві, а саме у так званому «світі праці».

Особливим чином вказане стосується вивільнення працівника, що є крайнім (радикальним) заходом, якому, як зазначає українська вчена О.Б. Лисицина, «передує комплекс обов’язкових заходів з боку власника або уповноваженого ним органу, метою яких є запобігання вимушеному припиненню трудових відносин з працівником» [213, с. 476]. Дійсно, дотримання роботодавцем процедури вивільнення працівників є однією з підстав визнання судами факту припинення трудових правовідносин у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці законним (адже порушення цього порядку, як ми вже зазначали, може ставити під сумнів ціннісні орієнтири

держави, суспільства і людини). Саме тому цілком закономірним є те, що питанню колективного припинення трудових правовідносин (вивільненню) тривалий час присвячується досить значна увага українських юристів-трудовиків [див., напр.: 214, с. 318-324; 215, с. 75-84; 216, с. 278-286; 217, с. 20] та фахівців у галузі економіки праці [див., напр.: 218, с. 130-132; 219, с. 326-327; 220, с. 261-265].

В окресленому контексті слід зауважити, що у КЗпП України передбачена ст. 49-2 «Порядок вивільнення працівників», а у проекті ТК України міститься ст. 88 «Порядок звільнення у зв'язку із скороченням». Поряд із цим, аналіз норми діючого кодифікованого законодавчого акта України про працю не дозволяє дійти думки, що назва цієї статті в достатній мірі відображає її зміст. На цю ж обставину справедливо звертає увагу й О.Б. Лисицина, зазначаючи, що ст. 49-2 Кодексу не містить чіткої послідовності дій власника або уповноваженого ним органу при вивільненні працівників. Дана норма закріплює лише обов'язок адміністрації завчасно персонально попередити працівника про наступне вивільнення та одночасно з попередженням про вивільнення запропонувати іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації. У разі ж її відсутності або відмови працівника, власник або уповноважений ним орган доводить до відома Державної служби зайнятості про наступне вивільнення працівника із зазначенням його професії, спеціальності, кваліфікації та розміру оплати праці. Отже, досить проблематичним, на думку вченої, є те, що вказана норма не містить таких положень, як обов'язок власника або уповноваженого ним органу в день вивільнення видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, провести з ним відповідні розрахунки, включаючи виплату вихідної допомоги та подати до Державної служби зайнятості списки фактично вивільнених працівників не пізніше 10 днів після звільнення. О.Б. Лисицина зазначає, що саме тому «для подолання цієї проблеми необхідно внести відповідні зміни до Кодексу законів про працю України, а саме до глави III-А, в якій би

конкретизувалося поняття вивільнення працівників, підстави його настання, а також порядок проведення» [181, с. 217-218].

Аналізуючи зауваження О.Б. Лисициної, можна дійти висновку, що у цілому вони є справедливими, окрім одного з них (вчена вважає недоліком законодавства те, що у спеціальному порядку відсутні певні дії роботодавця, які випливають із загального порядку припинення трудових правовідносин). Слід ще раз підкреслити, що колективне припинення трудових правовідносин за ініціативою роботодавця є видом припинення цих правовідносин, а тому все, що не охоплюється спеціальним порядком, вказує на те, що воно врегульовується загальним порядком припинення трудових правовідносин.

Також необхідно відмітити, що на офіційному веб-сайті Міністерства юстиції України розміщене роз'яснення порядку вивільнення працівників у зв'язку з ліквідацією (реорганізацією) міністерств та інших центральних органів виконавчої влади [221]. Проте аналіз цього роз'яснення дає підстави стверджувати, що воно не в достатній мірі інформативне та не містить опису послідовності дій у разі вивільнення працівників.

Окрім того, 26 червня 2015 року Дніпропетровська обласна державна адміністрація надіслала Міністерству соціальної політики України листа № 24-2922/0/2-15, в якому просила уточнити порядок вивільнення працівників. У листі Мінсоцполітики України «Про надання відповіді» від 06 серпня 2015 року № 11812/0/14-15/06 [222] зазначено, що при звільненні працівників за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України має бути дотриманий певний порядок вивільнення, який включає такі етапи:

1) отримання роботодавцем згоди від профспілки на здійснення вивільнення працівників (ст. 43 КЗпП України) та видання ним наказу про внесення змін в організацію виробництва і праці, в якому розкривається зміст цих змін;

2) складання та затвердження роботодавцем нового штатного розпису;

3) персональне повідомлення роботодавцем працівників про наступне вивільнення не пізніше ніж за два місяці відповідно до ст. 49-2 КЗпП України;

4) при персональному повідомленні працівників про вивільнення у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці надання їм пропозиції щодо іншої роботи на тому ж самому підприємстві, в установі, організації;

5) у разі згоди працівника переведення його на іншу роботу за відповідною заявою (за відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, звернення працівника на власний розсуд за допомогою до Державної служби зайнятості або працевлаштування самостійно);

6) переведення працівника за його згодою на інше підприємство, в установу чи організацію чи перехід на виборну посаду (для звільнення необхідне клопотання роботодавця того підприємства, установи, організації, куди працівник переводиться; працівник повинен подати заяву роботодавцеві підприємства, з якого він звільняється, оскільки закон вимагає згоди роботодавця на припинення трудового договору в порядку переведення на інше підприємство, в іншу установу, організацію);

7) виплата працівникові вихідної допомоги у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

Структура порядку вивільнення міститься також у роз’ясненнях Міністерства юстиції України «Гарантії працівників у разі ліквідації або реорганізації підприємства, установи, організації» від 25 січня 2011 року [223, с. 16]. При змінах в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган, як зазначає Мін’юст, повинен додержуватися такого порядку дій:

1) якщо на підприємстві створена первинна профспілкова організація, власник або уповноважений ним орган має дотримуватися вимог ч. 3 ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (роботодавець повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень, надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів);

2) власник або уповноважений ним орган видає відповідний наказ про внесення змін в організацію виробництва і праці, в котрому розкривається зміст цих змін, утворюються комісії з проведення ліквідації або реорганізації, яким доручається здійснити заходи, пов'язані з ліквідацією або реорганізацією підприємства;

3) власник або уповноважений ним орган складає та затверджує в установленому порядку новий штатний розпис;

4) власник або уповноважений ним орган видає наказ, яким уповноважує відділ кадрів або інший відділ підприємства, на який покладено здійснення функції відділу кадрів (далі – відділ кадрів), провести необхідні заходи в зв'язку із звільненням працівників (не пізніше ніж за два місяці до їх проведення), включаючи ознайомлення працівників з наказом під розпис та вручення письмового повідомлення про звільнення (відділ кадрів повинен підготувати письмове повідомлення про можливе звільнення працівників та за два місяці до запланованого вивільнення персонально (під розпис) ознайомити кожного працівника з наказом про внесення змін в організацію виробництва і праці та вручити письмове повідомлення. Одночасно з попередженням, як зазначає Мін'юст у роз'ясненнях, працівникові пропонується інша роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації. Протягом двох місяців від дати попередження від працівників, істотні умови праці яких зміняться, доцільно отримати письмову заяву про згоду продовжувати роботу після зміни істотних умов праці або відмову від цього).

Можна помітити, що певні підходи до визначення структури порядку вивільнення працівників окреслюються у судовій практиці в контексті визначення критеріїв законності колективного припинення трудових правовідносин. Наприклад, Апеляційний суд Рівненської області у складі колегії суддів судової палати з розгляду цивільних справ в постанові від 21 серпня 2018 року у справі № 564/1072/17 [224] зазначає, що звільнення буде законним, якщо власник або уповноважений ним орган: а) справді здійснив скорочення чисельності або штату; б) врахував переважне право на

залишення працівника на роботі; в) запропонував працівникові перейти на іншу роботу на тому самому підприємстві; г) надав працівнику гарантії, передбачені чинним законодавством; ґ) отримав згоду від профспілкового органу (профспілкового представника) на звільнення працівника.

Отже, зважаючи на викладене, а також на зміст ст. 49-2 КЗпП України, листа Мінсоцполітики України від 06 серпня 2015 року № 11812/0/14-15/06, роз'яснень Мін'юсту України «Про порядок вивільнення працівників у зв'язку з ліквідацією (реорганізацією) міністерств та інших центральних органів виконавчої влади», «Гарантії працівників у разі ліквідації або реорганізації підприємства, установи, організації», доходимо висновку, що порядок колективного припинення трудових правовідносин має складатись з наступних етапів здійснення вивільнення працівників:

1. Отримання роботодавцем згоди на вивільнення працівників від профспілки. Відповідно до ч. 1 ст. 43 КЗпП України роботодавець може розірвати трудовий договір за п. 1 ч. 1 ст. 40 лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. Винятком з цього правила будуть лише випадки розірвання трудового договору із зазначених підстав, коли воно здійснюється з прокурором, поліцейським, працівником НП, СБУ, ДБР України, НАБУ чи органу, котрий здійснює контроль за додержанням податкового законодавства.

Фраза «за попередньою згодою виборного органу» у ч. 1 ст. 43 КЗпП України не уточняється, проте часові межі «попередньої згоди» можна встановити, аналізуючи зміст ч. 3 ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Означена норма Закону вимагає від роботодавця наступне: у разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень, надати первинним

профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

Таким чином, початку вивільнення працівників передує етап отримання роботодавцем згоди на колективне припинення трудових правовідносин від профспілки. При цьому повідомлення роботодавцем профспілки про заплановані звільнення повинне бути здійснене не пізніше як за три місяці до початку запланованого вивільнення.

Поряд із цим, у звернемо увагу на те, що в роз'ясненнях Мін'юсту України «Гарантії працівників у разі ліквідації або реорганізації підприємства, установи, організації» від 25 січня 2011 року зазначається, що інформація, яку роботодавець надає первинним профспілковим організаціям, має містити відомості про: а) причини наступних звільнень; б) кількість і категорії працівників, яких це звільнення може стосуватися; в) терміни проведення звільнень. Окрім того, вказаний етап не завершується лише повідомленням профспілки про намічені заходи, адже інформування профспілки повинно обумовити проведення консультацій з нею про заходи щодо запобігання звільненням чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень. Отже, «профспілки мають право вносити пропозиції органам державної влади, органам місцевого самоврядування, роботодавцям, їх об'єднанням про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних з вивільненням працівників, які є обов'язковими для розгляду». У тому ж разі, коли на підприємстві немає профспілки, зазначені питання бажано погоджувати з виборним представником від трудового колективу. Слід отримати згоду від виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на розірвання трудового договору з підстав, передбачених п. 1

ч. 1 ст. 40 КЗпП України, щодо кожного працівника, крім випадків, коли така згода не вимагається.

Необхідно звернути увагу також і на те, що більш детально окреслений етап врегульовується ч. 1 ст. 87 проекту ТК України. У вказаній нормі передбачається, що у разі необхідності здійснення заходів, які передбачають звільнення працівників у зв'язку із скороченням, роботодавець повинен не пізніше як за два місяці до намічуваних звільнень подати обґрунтоване подання про вивільнення. Таким чином, у Проекті закріплено більш короткий строк для звернення роботодавця до профспілкового працівника у порівнянні із строком, передбаченим у ч. 3 ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Проте внесення відповідних змін до вказаного Закону проектом ТК не передбачаються, а у супровідних документах до Проекту не міститься обґрунтування, чому саме було скорочено відповідний строк для звернення роботодавця із поданням до профспілки. У поданні роботодавця про вивільнення згідно з означеною нормою мають міститись відомості про наступне: 1) причини наступного звільнення; 2) кількість і категорії працівників, яких це звільнення може стосуватися; 3) строки проведення звільнення; 4) критерії визначення працівників, які підлягатимуть звільненню; 5) інші заходи, що будуть здійснюватися в контексті колективного припинення трудових правовідносин. Окрім того, у даній нормі Проекту передбачається, що порядок проведення консультацій з окреслених питань має визначатися колективним договором.

У ч. 2 ст. 87 проекту ТК України врегульовується широта реакції на подання роботодавцем про вивільнення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Встановлено, що вказаний орган має право вносити пропозиції роботодавцю, до органів державної влади, органів місцевого самоврядування про перенесення строків, тимчасове зупинення або скасування заходів, пов'язаних із звільненням працівників у зв'язку із скороченням, які є членами відповідної профспілки, що є обов'язковими для розгляду та прийняття рішення.

Однак не завжди рішення профспілкового органу має юридичне значення для подальшого перебігу колективного припинення трудових правовідносин. У п. 15 постанови Пленуму ВСУ від 06 листопада 1992 року № 9 зазначається, що згода профспілкового органу на звільнення не може бути визнана такою, що має юридичне значення, «якщо не додержані вимоги про участь у засіданні цього органу більше половини його членів або згода давалась на прохання службової особи, що не наділена правом прийняття і звільнення і не мала відповідного доручення правомочної особи, чи з ініціативи самого профспілкового органу або з інших підстав, ніж зазначались у поданні власника чи уповноваженого ним органу, а потім і в наказі про звільнення». З огляду на те, що у зазначених вище нормах йдеться про профспілковий орган підприємства, установи, організації, профспілкові органи структурних підрозділів (цехів, управлінь, відділів тощо) можуть вирішувати питання про надання згоди на звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, якщо їм таке право делеговане профспілковим органом підприємства, установи, організації.

Одночасно зауважимо, що «власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника без згоди профспілкового органу, якщо в рішенні останнього немає обґрунтування відмови в наданні згоди на звільнення працівника» [224]. Наприклад, Кам’янець-Подільський міськрайонний суд Хмельницької області у рішенні від 27 липня 2018 року у справі № 676/1599/18 [225] погодився із поясненнями представника відповідача ПАТ «Подільський цемент», що відмова профспілки в наданні згоди на звільнення позивача за скороченням не була об’єктивно обґрунтована та аргументована, оскільки: 1) підприємство саме вправі визначати власну організаційну структуру, штат та чисельність працівників, вирішувати питання про залучення третіх осіб згідно з договором підряду; 2) позивача було повідомлено про звільнення відповідно до вимог діючого законодавства і у зв’язку з відмовою від підписання повідомлення було складено відповідний акт; 3) в роботі комісії по збору, обробці та аналізу інформації, документів, що визначають переважне

право працівників на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, створеної згідно з наказом, брав участь як член комісії за згодою голова профспілки підприємства. Зважаючи на те, що рішення профкому не було обґрунтовано, суд доходить висновку, що відповідач згідно з положеннями ст. 43 КЗпП України мав право звільнити позивача без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

2. Доведення до відома Державної служби зайнятості інформації про заплановане вивільнення працівників. Відповідно до ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України у разі, якщо вивільнення є масовим, власник або уповноважений ним орган, з огляду на критерії вказаного вивільнення, передбачені у ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення», має повідомити Державну службу зайнятості про заплановане вивільнення працівників. Це положення чинного законодавства про працю спрямоване на забезпечення трудових прав громадян, оскільки згідно із функціональним призначенням Державної служби зайнятості після відповідного повідомлення роботодавця про заплановане колективне припинення трудових правовідносин відповідний державний орган здійснюватиме інформування працівників про роботу у тій же місцевості або підбір іншої роботи, враховуючи, зокрема, персональні якості працівника, що вивільняється.

У проекті ТК України запобіганню масовому звільненню працівників у зв'язку із скороченням та відповідним обов'язкам роботодавця щодо цього запобігання присвячена окрема стаття 89. У ч. 1 цієї статті зазначається, що у разі виникнення загрози масового звільнення працівників у зв'язку із скороченням, роботодавець для запобігання масовому звільненню може з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) тимчасово застосувати: 1) обмеження або припинення прийняття на роботу нових працівників; 2) обмеження надурочних робіт та робіт у вихідні дні; 3) зупинення роботи окремих структурних підрозділів чи юридичної особи загалом з наданням працівникам за їхньою

згодою відпусток без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням на строк до двох місяців; 4) запровадження для працівників окремих структурних підрозділів або юридичної особи загалом режиму неповного робочого часу на строк, що не перевищує шість місяців, але не менше половини норми робочого часу; 5) поетапне звільнення працівників у зв'язку із скороченням; 6) надання працівникам можливості професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації; 7) інші передбачені колективними угодами і колективним договором заходи, рекомендовані центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальними органами, а також за підсумками консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Окрім того, у ч. 3 ст. 89 проекту ТК України закріплюється правило, згідно з яким колективним договором можуть встановлюватися більш сприятливі критерії масового звільнення працівників у зв'язку із скороченням порівняно із тими, що передбачені законом, а також заходи із запобігання та мінімізації негативних наслідків масового звільнення.

3. Видання роботодавцем наказу про внесення змін в організацію виробництва і праці, в якому розкривається зміст цих змін. Наказ роботодавця є одностороннім правомірним публічним актом [226, с. 329], яким здійснюється локальне правове регулювання в межах відповідного підприємства (організації, установи). З урахуванням того, що персональне повідомлення працівників про вивільнення згідно з ч. 1 ст. 49-2 КЗпП України має здійснюватися не пізніше ніж за два місяці до вивільнення, а до моменту цього персонального попередження має бути вже виданим відповідний наказ, можемо припустити, що цей документ роботодавець видає не пізніше ніж за два місяці до колективного припинення правовідносин та до моменту персонального попередження працівників про вивільнення.

У наказі про внесення змін в організацію виробництва і праці, яким врегульовується подальше здійснення припинення трудових правовідносин на

підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, мають бути пояснені причини колективного припинення трудових правовідносин, їх об'єктивна зумовленість, наслідки вивільнення та альтернатива вивільнення.

Окрім того, в наказі роботодавця про внесення змін в організацію виробництва і праці визначається порядок і строки виконання запланованих заходів, а також містяться положення про створення комісії для проведення роботи, пов'язаної із звільненням працівників і вирішенням поточних питань. Ця комісія починає свою роботу негайно. Також, як зазначає С.І. Кожушко, вказаним наказом затверджується новий штатний розпис підприємства [195, с. 484]. При цьому зазначимо, що штатний розпис являє собою «регламентацію згідно з діючими нормативами структури працівників апарату управління, виробничого складу і обслуговуючого персоналу» [227, с. 67]. Отже, цілком закономірним є те, що роботодавець, здійснюючи вивільнення працівників, затверджує новий штатний розпис на підприємстві (в установі, організації).

Між тим, як це передбачається у ч. 2 ст. 49-2 КЗпП України, при вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці враховується переважне право на залишення на роботі. Згідно з ч. 1 ст. 42 Кодексу переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. При цьому під поняттям «кваліфікація працівника» вчені розуміють сукупність його загальної і спеціальної професійної освіти, необхідних знань, умінь, професійних навичок та виробничого досвіду для виконання в даних організаційно-технічних умовах певних видів робіт певної складності» [228]. Поряд із цим, під продуктивністю праці як визначальною умовою для реалізації переважного права на залишення на роботі при вивільненні працівників у широкому значенні вчені розуміють суспільну продуктивність праці, яка характеризує результативність виробничого процесу на макрорівні. У вузькому ж контексті продуктивність праці є показником продуктивності конкретної праці на мікроекономічному чи індивідуальному рівнях, який означає відношення обсягу виробленої продукції

до витрат лише одного з факторів виробництва – живої праці, що можуть вимірюватися за годину, день, квартал, рік [229]. Безперечно, при визначенні персонального показника продуктивності праці конкретного працівника до уваги береться така категорія саме у вузькому розумінні. Це обумовлено тим, що продуктивність праці на макрорівні має першочергове значення, наприклад, при визначенні валового внутрішнього продукту, можливості покращення рівня життя населення в цілому.

Таким чином, можна дійти висновку, що норма ч. 1 ст. 42 КЗпП України, визначаючи критерії переважного права на залишення на роботі при вивільненні, по суті, повинна справляти на працівників мотиваційний вплив, який виявляється у необхідності підвищення кваліфікації та досягнення максимальних результатів щодо продуктивності праці. При цьому доказами, що можуть підтверджувати більш високий ступінь кваліфікації та продуктивності праці, як правило, виступають: стаж роботи, проходження атестації та її результати, щорічна оцінка виконання посадовими особами покладених на них обов'язків, виконання обов'язків тимчасово відсутніх більш кваліфікованих працівників, зарахування до кадрового резерву, преміювання за результатами роботи у звітному періоді, виплати премії та грошових винагород, що мають одноразовий характер, тощо [230, с. 106].

Окрім цього, на підставі правозастосовної практики можна стверджувати, що однією з істотних ознак працівника з високою продуктивністю праці є його дисциплінованість. Тому при застосуванні правила, передбаченого у ч. 1 ст. 42 КЗпП України, визначення рівності продуктивності праці має проводитися і з врахуванням наявності у працівника дисциплінарних стягнень [231]. Така позиція видається абсолютно виправданою, адже підставою застосування до працівника будь-якого виду дисциплінарного стягнення є порушення останнім трудової дисципліни. У випадку, коли особа не виконує покладені на неї трудовим договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку обов'язки, мова, як правило, не може йти про результативність та ефективність професійної діяльності останньої.

Разом із тим, згідно з ч. 2 ст. 42 КЗпП України за рівних умов продуктивності праці та кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:

1) сімейним працівникам – за наявності двох і більше утриманців. Утриманцями вважаються особи, котрі «перебувають на утриманні іншої особи або одержують від неї постійну допомогу, яка є для них основним джерелом засобів до існування» [232, с. 215]. У цьому сенсі особам, які мають трьох утриманців, надається перевага над тими, хто має двох утриманців;

2) особам, у сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком. При цьому маються на увазі не лише виключно працівники як такі, адже особа, що не є працівником, може отримувати доходи від підприємницької діяльності. У даному випадку мова йде про ситуації, за яких заробітна плата є єдиним джерелом існування для родини у цілому. Необхідність обґрунтування регламентації такої підстави для надання переваг при залишенні на роботі у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці виявляється в тому, що заробітна плата як соціально-економічна категорія є основним джерелом доходів переважної більшості населення, а рівень реальної заробітної плати, як зазначають вчені, значною мірою характеризує матеріальний стан членів суспільства [233, с. 39-41; 170, с. 155; 234; 235]. Отже, переважне право отримає той працівник, в сім'ї якого немає осіб, які отримували б самостійний дохід (при цьому соціальна та трудова пенсія не вважатиметься доходом);

3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації. Стаж роботи – це «сумарна тривалість трудової, іншої суспільно корисної діяльності, інших періодів, зазначених в законодавстві» [236, с. 61]. При визначенні тривалості безперервного стажу роботи, на думку вчених, потрібно виходити з локальних правових норм, що мають визначати певні кількісні критерії [170, с. 155];

4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах без відриву від виробництва. Таким чином, працівники, які доведуть вказаний факт, надавши, зокрема, відповідну довідку, належним

чином видану і засвідчену, будуть мати переваги над тими працівниками, які не навчаються у вказаних закладах без відриву від виробництва;

5) учасникам бойових дій (особам, які брали участь у виконанні бойових завдань по захисту Батьківщини у складі військових підрозділів, з'єднань, об'єднань всіх видів і родів військ Збройних сил діючої армії, у партизанських загонах і підпіллі та інших формуваннях як у воєнний, так і в мирний час), постраждалим учасникам Революції гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» [234] (ветеранами війни є особи, які брали участь у захисті Батьківщини чи в бойових діях на території інших держав; до ветеранів війни належать: учасники бойових дій, особи з інвалідністю внаслідок війни, учасники війни), а також особам, реабілітованим відповідно до Закону України «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років» [235], із числа тих, яких було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув'язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу;

6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій. Автором у законодавстві про авторське право визначається фізична особа, яка своєю творчою працею створила твір. Необхідність виокремлення авторів винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій як категорії працівників, що мають переважне право при вивільненні, обумовлюється суспільною значущістю результатів інтелектуальної діяльності людини в будь-якій сфері технології. У такому випадку задля підтвердження авторства та права власності, наприклад, на винахід, працівникові потрібно відповідно до ст. 11 Закону України «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі» подати заявку на одержання патенту [237]. Саме факт наявності патенту безпосередньо засвідчує підстави поширення дії п. 6 ст. 42 КЗпП України незалежно від того, застосовуються

результати інтелектуальної власності на підприємстві, в установі, організації, на якому здійснює свою трудову функцію працівник, чи ні;

7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання. Встановлюючи цю обставину в якості переваги для залишення на роботі, законодавець виходив з наявності безпосереднього причинного зв'язку між розглядуваними обставинами та умовами праці на виробництві. Згідно з наказом Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Інструкції про встановлення причинного зв'язку смерті з професійним захворюванням (отруєнням) або трудовим каліцтвом» [238] трудове каліцтво (нещасний випадок на виробництві) – ушкодження здоров'я працівника внаслідок нещасного випадку, що стався під час виконання трудових обов'язків; професійне захворювання – захворювання, що виникло внаслідок професійної діяльності застрахованого та зумовлено виключно або переважно тривалим впливом шкідливих речовин, певних видів робіт та інших факторів, пов'язаних з роботою. Тобто можна стверджувати, що, як правило, саме умови виконання трудової функції на виробництві є детермінуючими підставами, якими обумовлюється визначення вищезазначеної категорії працівників;

8) особам з числа депортованих з України – протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання в Україну;

9) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, – протягом двох років з дня звільнення їх із служби;

10) працівникам, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат.

Окрім того, у ч. 3 вказаної статті передбачається, що перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України.

По-перше, необхідно зважати, що при застосуванні вищенаведеної норми саме роботодавець уповноважений на обрання особи, якій надається перевага у залишенні на роботі, оскільки таке право продиктоване безпосередньо законодавцем, який наділяє власника або уповноважений ним орган правом формувати штат та визначати чисельність працівників.

По-друге, означена норма поширюється рівною мірою на всі перелічені категорії працівників незалежно від послідовності розміщення відповідних груп. Проте деякі науковці вказують на те, що з метою мінімізації порушень застосування законодавства судом необхідно до окресленої статті внести зміни такого змісту: «При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається рівною мірою» [170, с. 226].

Порівнюючи вказану норму діючого кодифікованого законодавчого акта про працю із аналогічною нормою проекту ТК України, зазначимо, що у переліку працівників, яким надається перевага в залишенні на роботі за рівних умов щодо кваліфікації та продуктивності праці, використовується більш адекватний сьогочасним ринковим реаліям підхід щодо формування категорій працівників та визначення структури їх переліку. У першу чергу, вказаний перелік є відкритим і складається із наступних груп працівників: 1) працівників із сімейними обов'язками (за наявності двох і більше утриманців); 2) працівників, у сім'ї яких немає інших осіб із самостійним джерелом доходів; 3) працівників, які мають триваліший безперервний стаж роботи в цього роботодавця; 4) працівників, які навчаються за направленням роботодавця чи підвищують кваліфікацію без відриву від роботи; 5) працівників, які отримали, працюючи в цього роботодавця, трудове каліцтво або професійне захворювання; 6) працівників із числа прийнятих на роботу протягом останніх двох років у рахунок квоти або нормативу робочих місць; 7) працівників із числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за

призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, – протягом двох років з дня звільнення із служби.

4. Персональне попередження працівників про наступне вивільнення. Ч. 1 ст. 49-2 КЗпП України на роботодавця покладається обов'язок щодо персонального повідомлення працівників про наступне вивільнення не пізніше ніж за два місяці до колективного припинення трудових правовідносин. Проте важливо наголосити на тому, що форма такого попередження законодавством не визначена. Тобто цим попередженням фактично може бути телефонний дзвінок, смс-повідомлення, email-повідомлення й інші способи передавання інформації. Але не викликає сумнівів, що з позиції потенційного доведення факту такого попередження у суді (в інтересах роботодавця є документальне закріплення факту попередження працівника про плановане вивільнення, що є ознакою законності відповідного припинення правовідносин) роботодавці, як правило, будуть повідомляти працівників про вивільнення у письмовій формі під розписку про персональне попередження останнього із зазначенням дати такого попередження.

Звертаючись до зарубіжного досвіду, зокрема до практики правового регулювання відповідного питання у Законі ФРН «Про захист зайнятості в Німеччині» від 10 серпня 1951 року [239], який регламентує захист прав незаконно звільнених працівників, можемо помітити, що положеннями цього законодавчого акта передбачається обов'язок роботодавця попередити працівника про звільнення виключно у письмовій формі. При цьому навіть електронна форма попередження у технологічно прогресивній Німеччині не прирівнюється до письмової. Більше того, французьке трудове законодавство покладає на роботодавця обов'язок щодо проведення попередньої бесіди з працівником, в ході якої перший має надати відповідні пояснення та аргументи [240, с. 136]. Тобто регламентація відповідних формальних процедур, недотримання яких призводить до кваліфікації судовими органами

звільнення в якості незаконного, становить одну з необхідних складових реалізації права працівника на працю.

У достатній мірі позитивний зарубіжний досвід врегулювання відповідного етапу вивільнення враховується у проекті ТК України. Зокрема в абз. 1 ч. 1 ст. 88 Проекту встановлюється, що про наступне звільнення у зв'язку із скороченням «роботодавець зобов'язаний письмово попередити працівника не пізніше ніж за два місяці, а роботодавець-суб'єкт малого підприємництва – не пізніше ніж за місяць». Поряд із цим, розробники проекту ТК України передбачають, що «за згодою сторін трудового договору двомісячний строк попередження може бути зменшений до одного місяця. У такому разі за невідпрацьований до закінчення двомісячного строку попередження час роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові грошову компенсацію у розмірі середньомісячної заробітної плати».

Окреслене правило, закріплене у законопроекті, дозволяє працівникам і роботодавцю оптимальним чином припинити трудові правовідносини, адже працівники у такому разі будуть зацікавлені більш оперативно знайти нову роботу та отримати відповідну компенсацію, а роботодавець швидше позбавиться від відповідних навантажень на власний бюджет (витрати на забезпечення гідного робочого місця для працівників, що вивільняються, тощо). Проте наявність скорочених строків для вивільнення, на нашу думку, не позбавлені низки неузгодженостей. Справа у тому, що в ч. 1 ст. 87 проекту ТК України, як ми вже зазначали, на роботодавця покладається обов'язок «не пізніше як за два місяці до намічуваних звільнень» надати виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) обґрунтоване подання про вивільнення. Між тим, роботодавець повинен спершу повідомити профспілку про намічені заходи, а вже потім персонально повідомляти працівників про відповідні заходи. Тому виникає питання: «Яким чином роботодавець може виконати вимогу ч. 1 ст. 87 проекту ТК України, коли він письмово попереджає працівника не пізніше ніж за два місяці, а за згодою сторін – не пізніше ніж за місяць?» Сама ж можливість попередження

працівника про заплановане вивільнення за скорочених строків, враховуючи, що це попередження потребує згоди сторін, може бути закріплена у трудовому договорі (додатку до нього, що визнаний частиною договору). Далі виникає наступне питання: «Який сенс у тому, що роботодавець буде протягом місяця приховувати від працівників, яких він планує вивільнити та з якими він має домовленість про можливість скороченого строку попередження про вивільнення, відповідну інформацію?» При цьому використання нами слова «приховувати» (стосовно працівників, яких мають колективно звільнити) виправдане тим, що роботодавець щонайменше за два місяці попереджає профспілку про намічені заходи. Отже, «приховування» роботодавцем навряд чи можна вважати виправданими, адже вони будуть коштувати йому місячної компенсації. Але слід погодитись із тим, що на практиці можливі випадки, коли проведення консультацій роботодавця із профспілковим представником у зв'язку із скороченням можуть бути довготривалими (враховуючи те, що відповідно до ч. 1 ст. 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» виборний орган первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, котрого планують скоротити, розглядає обґрунтоване письмове подання роботодавця про розірвання трудового договору з працівником у п'ятнадцятиденний термін). У такому разі вказана норма законопроекту про скорочені строки попередження працівника є цілком виправданою.

Окрім вказаного, у ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України передбачається правило, згідно з яким одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому ж самому підприємстві (в установі, організації), що відповідає вимозі ч. 2 ст. 40 Кодексу. Аналогічні норми закріплюються також у проекті ТК України. У ч. 2 ст. 88 Проекту зазначається, що звільнення працівника у зв'язку із скороченням допускається лише «за умови відсутності можливості переведення його за згодою на іншу роботу, що відповідає спеціальності та кваліфікації працівника, а за відсутності такої

роботи – на іншу роботу, на яку він згоден та яку може виконувати за станом здоров'я і кваліфікацією». У ч. 3 вказаної норми цього документа встановлюється правило, відповідно до якого «роботодавець зобов'язаний запропонувати працівникові вакантні робочі місця (вакантні посади), що відповідають зазначеним вимогам, які з'являються протягом усього періоду з дня попередження працівника до дня його звільнення».

Слід погодитись, що «вжиття роботодавцем заходів для працевлаштування працівника на іншому підприємстві чи після розірвання з працівником трудового договору відповідно до вимог ч. 2 ст. 40, ч. 3 ст. 49-2 КЗпП не є його обов'язком» [241, с. 149-150]. Вказана думка випливає з правової позиції судової палати у цивільних та адміністративних справах ВСУ, викладеній у постанові від 01 квітня 2015 року у справі № 6-40цс15 за позовом Особи 1 до відділу освіти Нововоронцовської РДА Херсонської області про поновлення на роботі, виплату заробітної плати за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди за заявою Особи 1 про перегляд ухвали колегії суддів судової палати у цивільних справах ВССУ від 01 жовтня 2014 року [242]. Ухвалюючи постанову, судова палата ВСУ встановила: «Вжиття роботодавцем заходів для працевлаштування працівника на іншому підприємстві чи після розірвання з працівником трудового договору відповідно до вимог ч. 2 ст. 40, ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України не є обов'язком роботодавця». Отже, власник буде вважатись таким, що належно виконав вимоги ч. 2 ст. 40, ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України щодо працевлаштування працівника, якщо «запропонував йому наявну на підприємстві роботу, тобто вакантну посаду чи роботу за відповідною професією чи спеціальністю, чи іншу вакантну роботу, яку працівник може виконувати з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду тощо». Проте, як зазначає суд, «роботодавець зобов'язаний запропонувати всі вакансії, що відповідають зазначеним вимогам, які існують на цьому підприємстві, незалежно від того, в якому структурному підрозділі працівник, який вивільняється, працював».

5. Етап перебігу «строку попередження». Одразу ж після того, як роботодавець персонально попередив працівників про намічене колективне припинення трудових правовідносин, розпочинається перебіг так званого «строку попередження», який особливим чином врегульований як у чинному законодавстві, так і в проекті ТК України. Відповідно до ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України в тих випадках, коли робота за відповідною професією чи спеціальністю відсутня, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві (в установі, організації), працівник на власний розсуд може звернутися за допомогою до Державної служби зайнятості або працевлаштовуватись самостійно. У частинах 2 і 3 ст. 88 проекту ТК України, на відміну від діючого КЗпП України, відсутня регламентація відповідних можливостей працівника діяти на власний розсуд. Проте вказане, на нашу думку, є цілком закономірним з огляду на принцип нормотворчої економії: розробники не повторюють у тексті відповідних норм права працівника, що вже визначені чинним законодавством України про зайнятість.

Хоча етап перебігу «строку попередження» має тривати не менше за два місяці (з огляду на те, що роботодавець персонально попереджає працівника щонайменше за два місяця до здійснення наміченого колективного припинення трудових правовідносин), цей строк може сплинути раніше. Це, у першу чергу, пов’язано із переведенням працівника на іншу посаду (за згодою працівника), переведенням на іншу роботу на інше підприємство, а також у зв’язку із звільненням працівника за власним бажанням. На цю обставину звертає увагу Мін’юст України в роз’ясненнях «Гарантії працівників у разі ліквідації або реорганізації підприємства, установи, організації» від 25 січня 2011 року: «Якщо сам працівник виявить бажання звільнитись раніше, ніж закінчиться зазначений строк попередження про звільнення, власник повинен провести звільнення у строк, про який просить працівник. При цьому працівник може подати заяву з відповідним проханням власнику або уповноваженому ним органу скоротити строк попередження про звільнення та зазначити дату, з якої

він бажає бути звільненим. У трудовій книжці робиться запис про звільнення за п. 1 ч. 1 ст. 40 Кодексу».

Зважаючи на викладене, зазначимо, що перебіг «строку попередження» є неоднозначним та залежить від штатних можливостей роботодавця і наявності підходящих для вивільнюваних працівників вакансій на ринку праці, їх активності щодо реалізації права на працю шляхом пошуку нової роботи. Таким чином, у разі, якщо роботодавець запропонував працівнику, що вивільняється, перевести його на іншу роботу (в межах підприємства), а цей працівник погодився на відповідну пропозицію й подав відповідну заяву, перебіг «строку попередження» буде характеризуватись процесом переведення працівника й завершиться закінченням процедури переведення. У тих же випадках, коли роботодавець неспроможний перевести працівника, що вивільняється, на іншу роботу (чи вивільнюваний працівник не погоджується на відповідне переведення), перебіг «строку попередження» характеризуватиметься тим, що працівник буде виконувати трудові обов'язки до його закінчення. При цьому вказівка законодавця на можливість працівника шукати нову роботу самостійно чи звертатись за допомогою до Державної служби зайнятості є невдалою не лише з позиції принципу нормотворчої економії, а й з точки зору відсутності уточнення про те, коли саме працівник самостійно шукає роботу чи звертається за допомогою до Державної служби зайнятості. З вказаного випливає, що цю можливість, передбачену у законодавстві про працю та повторену законодавцем у ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України, працівник, що вивільняється, може реалізовувати у позаробочий час, що, звісно, зменшує його фактичні шанси на знаходження роботи. Окрім того, етап перебігу «строку попередження» може також характеризуватись переведенням працівника за його згодою на інше підприємство, в установу чи організацію чи переходом на виборну посаду. У цьому випадку так званий «строк попередження» буде тривати до моменту звільнення працівника на підставі клопотання роботодавця, на підприємство якого переводиться вивільнюваний працівник, заяви вивільнюваного працівника про звільнення на

підставі переведення, згоди роботодавця, котрий вивільняє працівника, що планує перевестись на іншу роботу на інше підприємство, та його переведення на відповідне підприємство.

Окреслені проблеми правового регулювання етапу перебігу «строку попередження» частково вирішуються у проекті ТК України. В абз. 3 ч. 1 ст. 88 законопроекту, зокрема, передбачається, що «протягом строку попередження працівнику за його бажанням може надаватися вільний від роботи час для самостійного працевлаштування із збереженням заробітної плати, але не більше одного робочого дня на тиждень за домовленістю сторін». Окрім того, в наступному абзаці зазначеної частини статті проекту ТК України встановлюється правило, згідно з яким «за домовленістю сторін трудового договору попередження про наступне звільнення у зв'язку із скороченням може бути замінено грошовою компенсацією у розмірі, встановленому колективним договором, але не менше двох розмірів середньомісячної заробітної плати». Суттєвим недоліком, на нашу думку, є те, що у вказаному Проекті не передбачається можливості направлення (за потреби) вивільнюваного працівника за його згоди на професійну перепідготовку або підвищення кваліфікації відповідно до законодавства, як це прямо встановлено у ч. 5 ст. 49-2 КЗпП України.

6. Завершення процесу колективного припинення трудових правовідносин. Слід зауважити, що чинне законодавство України про працю не містить вказівки щодо граничного строку процесу вивільнення працівників. Саме тому вчені наголошують на тому, що процедура скорочення працівників на підприємстві (в установі, організації) являє собою досить тривалий процес, мінімальний термін якого складає три місяці [243, с. 219-224], що, на нашу думку, можна пояснити вимогою ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» про строки звернення роботодавця до профспілки із повідомленням про намічене вивільнення працівників. Теоретично процес колективного припинення трудових правовідносин може тривати й близько року, що негативним чином відобразиться не лише на

соціально-правовому становищі працівників, що вивільняються, їх утриманцях, сім'ях, але й на стабільності їх психологічного стану.

Звернемо увагу і на те, що в абз. 2 ч. 1 і 3 ст. 88 проекту ТК України законодавець особливим чином вирішив окреслену проблему. У вказаній нормі Проекту закріплюється наступне правило щодо граничного строку колективного припинення трудових правовідносин на підприємстві (в установі, організації): «Працівник може бути звільнений з роботи у зв'язку із скороченням не пізніше ніж протягом чотирьох місяців після попередження».

На нашу думку, важливість вказаної частини статті важко переоцінити з огляду на наступні обставини:

1) правило про граничний строк колективного припинення трудових правовідносин сприяє зниженню рівня неоднозначного становища працівника, котрий вивільняється. Вказана норма законопроекту дозволяє працівникам, що вивільняються, більш чітко розуміти часові проміжки вивільнення. Дійсно, хоча працівників, що будуть вивільнятись, персонально повідомляють про колективне припинення трудових правовідносин не менше ніж за два місяці до здійснення намічених заходів, це не означає, що працівник буде вивільнений у цей період часу з огляду на ті чи інші обставини об'єктивної дійсності. Розуміння працівником часових меж тривання «строку попередження» дозволяє йому бути більш впевненим у майбутньому та раціонально діяти у питанні подальшої реалізації свого права на працю на ринку праці;

2) правило про граничний строк колективного припинення трудових правовідносин сприяє отриманню працівником, що вивільняється, певних додаткових гарантій щодо продовження трудових правовідносин з роботодавцем, який його звільняє, в межах відповідної процедури вивільнення. Вказівку розробників Проекту на те, що роботодавець може звільнити з роботи працівників у зв'язку із скороченням «не пізніше ніж протягом чотирьох місяців після попередження» безпосередньо можна тлумачити таким чином: недотримання роботодавцем цього строку (коли роботодавець здійснює звільнення у наступні дні після спливу вказаного періоду) анулює вже здійснені

заходи. У такому разі працівники, з якими роботодавець не встиг колективно припинити трудові правовідносини, вже не можуть бути вивільнені у межах здійсненої процедури, а подальше їх колективне звільнення є можливим лише на підставі повторного здійснення процедури вивільнення, починаючи, на нашу думку, з етапу персонального попередження (хоча, ймовірно, було б доцільно повторно розпочинати процедуру колективного припинення відносин з етапу попередження профспілки про заплановані заходи з огляду на те, що за вказаний період можуть змінитись ті чи інші обставини об'єктивної дійсності, що впливають на характер відповідного рішення профспілки).

Звернемо також увагу на те, що процедура припинення трудових правовідносин з працівником у процесі вивільнення ґрунтується на загальних стандартах припинення трудових правовідносин, хоча й характеризується певними особливостями, до яких належать наступні:

1) працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі не менше середнього місячного заробітку (ст. 44 КЗпП України);

2) у день звільнення працівнику видаються належно оформлена трудова книжка та копія наказу про звільнення (ст. 47 КЗпП України);

3) працівнику, окрім компенсації, виплачуються всі суми, які повинні надаватись йому підприємством, установою, організацією (статті 38, 116 КЗпП України).

Слід особливу увагу зосередити на тому, що окремим категоріям працівників законодавством передбачені «збільшені» розміри компенсації, допомоги. Наприклад, з огляду на вимоги абз. 2 п. 7 ч. 1 ст. 20, а також п. 1 ч. 1 ст. 21 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» [244], працівники, віднесені до категорій 1 і 2 громадян, що постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, у разі вивільнення працівників у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, установи, організації, скороченням чисельності або штату працівників, отримують допомогу в розмірі трикратної середньомісячної заробітної плати, а також за

ними зберігається (за їх бажанням) посадовий оклад, тарифна ставка (оклад) на новому місці роботи, але не більше одного року. Разом із цим, їм також гарантується працевлаштування з урахуванням їх побажань або можливість навчання новим професіям (спеціальностям) із збереженням у встановленому порядку середньої заробітної плати за останнім місцем роботи на весь період перепідготовки, але не більше одного року.

Отже, підсумовуючи, зауважимо, що, хоча чинне законодавство України про працю не містить порядку вивільнення працівників, який характеризувався б певною системністю, узгодженістю і логічністю реалізації етапів колективного припинення трудових правовідносин, його можливо сформувати на основі різних положень кодифікованого законодавчого акта про працю та спеціального законодавства про зайнятість, профспілки і профспілкову діяльність.

У свою чергу, проект ТК України, який містить певні прогресивні норми про порядок здійснення колективного припинення трудових правовідносин, все ж не позбавлений у даному аспекті окремих недоліків. Зокрема методика викладення цих норм не характеризується належною системністю та чіткою етапністю реалізації відповідного порядку вивільнення. Разом з тим, чинне законодавство про працю не встановлює граничного строку тривання процесу вивільнення працівників, не визначає особливості проведення консультацій у зв’язку із скороченням, а також форми, способи і засоби персонального попередження працівника тощо. Частково ці проблеми розв’язуються у межах проекту ТК України, але й відповідні норми цього законопроекту не позбавлені численних недоліків, на усунення яких має бути звернена увага законодавця у процесі його прийняття як закону.

2.3 Захист трудових прав працівників при колективному припиненні трудових правовідносин у порядку вирішення трудових спорів: законодавство і судова практика

Серед випадків припинення трудового договору, що мають місце в практичній дійсності, особливе місце посідає вивільнення. Д.А. Пунтус з цього приводу зауважує, що вивільнення є «однією з підстав для розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця». Поряд із цим, необхідно мати на увазі, що зазначена підстава «не припускає наявності винних дій із боку працівника, які сприяли б припиненню з ним трудових відносин», тобто не є наслідком порушення працівником трудової (службової) дисципліни. З огляду на це, Д.А. Пунтус доходить висновку, що означена підстава розірвання трудового договору «обмежує конституційне право працівника на працю» [196, с. 122]. Саме тому цілком очевидним питанням, що потребує вирішення, є захист працівників під час колективного припинення трудових правовідносин.

Вивільнення працівників, як уже нами зазначалось, є правом роботодавця, що випливає як з його трудоправового, так і господарсько-правового статусу. Реалізує це право він з огляду на власні інтереси (у випадку ліквідації – очевидної та невідворотної необхідності) з урахуванням інтересів працівників, що вивільняються. Таким чином, вивільнення можна розуміти в якості передбаченої законодавством України про працю процедури, в якій кардинально стикаються інтереси учасників трудових правовідносин.

З огляду на це, зарубіжні законодавці низки економічно розвинених країн намагаються наразі вирішити проблему «оптимального балансу інтересів працівників і роботодавців у сфері колективних звільнень». О.С. Батусова з цього приводу зазначає, що роботодавцям з економічних й організаційних причин вигідне закріплення механізму колективних звільнень без гарантій працівникам в цій сфері законодавства, адже «це дозволяє їм знизити витрати на робочу силу». Однак цілком очікувано «працівники та професійні спілки не зацікавлені в такому законодавстві, де відсутні механізми захисту їх трудових

прав у процесі колективних звільнень». Спроба вирішення окресленої проблеми останнім часом зумовила появу низки тенденцій у сфері правового регулювання колективних звільнень, реалізація яких призвела до закріплення в зарубіжному трудовому законодавстві декількох моделей правового регулювання колективних звільнень, основна відмінність яких полягає в «розстановці акцентів або на інтереси роботодавців, або на інтереси працівників» [245, с. 133]. Модель правового регулювання колективних звільнень, що закріплена в українському трудовому законодавстві, орієнтована на дотримання т. зв. «золотої середини», тобто дотримання інтересів працівників, що вивільняються, а також роботодавця, який бажає найбільш оптимальним чином реалізувати своє право, закріплене у ч. 3 ст. 64 Господарського кодексу України. При цьому, звісно, вказаний «баланс» можна вважати умовним, адже найбільші гарантії захисту трудових прав і законних інтересів при колективному припиненні трудових правовідносин законодавцем передбачаються саме для працівників. Це є цілком очевидним, зважаючи на соціальну спрямованість трудового права нашої держави, що має своє відображенням, серед іншого, у ст. 1 КЗпП України, відповідно до якої: 1) цей законодавчий акт регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини; 2) законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всебічну охорону трудових прав працівників.

Вказана «соціальна орієнтація» також об’єктивується й у правозастосовній практиці [246, с. 45-53]. Зокрема в абз. 6 постанови Пленуму ВСУ від 06 листопада 1992 року № 9 зазначається, що в усіх випадках звільнення за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП провадиться з наданням гарантій, пільг і компенсацій, передбачених главою III-А КЗпП України. Чинне законодавство

не передбачає виключення із строку попередження працівника про наступне звільнення (не менш ніж за два місяці) часу знаходження його у відпустці або тимчасової непрацездатності. У разі недодержання строку попередження працівника про звільнення, якщо він не підлягає поновленню на роботі з інших підстав, суд змінює дату його звільнення, зарахувавши строк попередження, протягом якого він працював. Таким чином, попередження працівників про намічені заходи вивільнення працівників є важливим елементом захисту його трудових прав. Таку ж саму роль, на нашу думку, виконують й інші етапи порядку вивільнення працівників, закріплені у законодавстві про працю, а також про зайнятість, профспілки і гарантії їх діяльності, що нами розглядались та критично аналізувались в межах попереднього підрозділу. Вказані позиції підтверджуються сутнісним змістом роз'яснень Міністерства юстиції України «Гарантії працівників у разі ліквідації або реорганізації підприємства, установи, організації» від 25 січня 2011 року [223, с. 16].

Проте, аналізуючи судову практику українських судів, можна помітити, що ті чи інші вимоги законодавства відносно етапів здійснення колективного припинення трудових правовідносин не завжди дотримуються роботодавцями, котрі вивільняють працівників. Поряд з цим існують випадки, коли працівники некоректно розуміють вказані вимоги порядку здійснення колективного припинення трудових правовідносин, вважаючи правомірні вивільнення в якості таких, що порушили їх трудові права та законні інтереси. Цілком закономірно, що ці обставини обумовлюють численні трудові спори.

У якості прикладу порушення роботодавцем порядку здійснення процедури колективного припинення трудових правовідносин можна розглянути постанову колегії суддів судової палати з розгляду цивільних справ Апеляційного суду Львівської області від 20 листопада 2018 року у справі № 454/125/18 за апеляційною скаргою управління виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України у Львівській області на рішення Сокальського районного суду Львівської області від 17 квітня 2018 року за позовом Особи 1 до управління виконавчої дирекції ФССУ (далі – УВД ФССУ) у Львівській

області, начальника УВД ФССУ у Львівській області про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, відшкодування моральної шкоди [247]. У постанові, зокрема, зазначено, що 23 жовтня 2017 року директор ВД ФССУ видав наказ, яким було: а) затверджено граничну чисельність працівників УВД ФССУ у Львівській області та його відділень у кількості 270 штатних одиниць; б) зобов'язано начальника управління провести до 01 листопада 2017 року передбачені законодавством заходи щодо попередження працівників управління та його відділень про зміни в організації виробництва і праці та про зміну істотних умов праці. Уже 25 жовтня 2017 року Особу 1 було попереджено про зміни в організації виробництва і праці, зміну істотних умов праці, зокрема про зміну системи оплати та стимулювання праці, розміру посадового окладу, зміну найменування посади, які вступають в дію з 01 листопада 2018 року, скорочення чисельності та можливе майбутнє його вивільнення. 20 грудня 2017 року було видано наказ, за яким Особа 1 звільнялась з 29 грудня з посади завідувача сектора організаційної роботи та документообігу Червоноградського відділення УВД ФССУ у Львівській області на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Не погоджуючись із діями роботодавця, Особа 1 у січні 2018 року звернулася до суду з відповідним позовом, в якому вказував на порушення процедури вивільнення працівника. Серед цих порушень позивач назвав порушення строків персонального попередження працівника про намічене вивільнення. Враховуючи вищевикладені обставини справи, суд у постанові звертає увагу на те, що про можливе наступне вивільнення позивач був повідомлений 25 жовтня 2017 року, «що відповідає передбаченому чч. 1-3 ст. 49-2 КЗпП порядку вивільнення працівників». Додатково суд наголошує: «Інші доводи з цього приводу не заслуговують на увагу». Поряд з цим, суд звертає увагу на те, що судом першої інстанції встановлено, що позивачу одночасно з попередженням не було запропоновано всіх наявних вакантних посад та не запропоновано іншу роботу в УВД ФССУ у Львівській області, хоча «згідно з наданою відповідачем інформацією станом на 01 січня 2018 року в управлінні виконавчої дирекції

Фонду соціального страхування України у Львівській області було вісім вакантних посад в Сокальському, Червоноградському та Жидачівському відділеннях». Також колегія суддів поділяє критичну оцінку судом першої інстанції тверджень сторони відповідача про проведення порівняльного аналізу за сукупністю кваліфікації та продуктивності праці, оскільки у такому жодним чином не згадано факт вищих освіт за двома спеціальностями у Особи 1, неодноразове нагородження його за сумлінну працю, високий професіоналізм та сумлінне ставлення до виконання службових обов'язків під час роботи у ФССУ. Таким чином, суд дійшов висновку, що відповідач не вжив заходів, передбачених статтями 40, 49-2 КЗпП України, та не дотримався вимог ст. 42 КЗпП України стосовно переважного права на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, що «свідчить про незаконне звільнення позивача із займаної посади, підставність позовних вимог та законність оскаржуваного рішення в цій частині».

Окрім того, особливе місце в трудових спорах щодо законності процедури колективного припинення трудових правовідносин займають справи з приводу порушення ч. 2 ст. 42 КЗпП України. Показовим у цьому контексті можна вважати рішення Вінницького міського суду Вінницької області від 22 листопада 2018 року у справі № 127/16372/18 за позовом Особи 1 до Державного підприємства «Вінницький облавтодор» ВАТ ДАК «Автомобільні дороги України» (далі – ДП «Вінницький облавтодор» ВАТ ДАК) про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника та виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу [248]. З тексту рішення випливає, що 29 січня 2018 року ПАТ ДАК «Автомобільні дороги України» видало наказ «Про припинення (реорганізацію) філій ДП «Вінницький облавтодор» ВАТ ДАК, п. 1 якого визначено припинити діяльність філії «Вінницький райавтодор» шляхом приєднання її до філії «Вінницька дорожня експлуатаційна дільниця». На виконання вказаного наказу директором ДП «Вінницький облавтодор» з метою вдосконалення структури дорожнього

господарства у Вінницькій області 06 лютого 2018 року було видано наказ, підп. 8 якого на начальників філій, діяльність котрих припиняється, та відповідальних за їх кадрову роботу покладався обов'язок попередити працівників, які будуть звільнені у зв'язку з припиненням (реорганізацією), згідно з діючим законодавством. 23 березня 2018 року ДП «Вінницький облавтодор» видано наказ «Про попередження працівників філії «Вінницький райавтодор» ДП «Вінницький облавтодор» про майбутнє звільнення у зв'язку із скороченням чисельності та штату філії». З огляду на вказане, 02 квітня 2018 року Особу 1 було попереджено (позивач не підписав попередження, яке мало засвідчити ознайомлення з ним) про те, що: а) 31 травня 2018 року її буде звільнено у зв'язку із скороченням чисельності та штату підприємства за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України; б) на відповідний момент відсутні вакантні посади, які б могли бути запропоновані Особі 1 для подальшого працевлаштування. Проте вже 01 червня 2018 року Особі 1 було запропоновано посаду у філії, однак позивач відмовився від цього переведення, а тому 04 червня 2018 року його було звільнено з посади у зв'язку із скороченням чисельності та штату працівників. Вважаючи ці дії роботодавця незаконними, Особа 1 звернулась до суду, вказуючи, зокрема, на те, що цим вивільненням було порушено її право, гарантоване ст. 42 КЗпП України. Проаналізувавши встановлені фактичні обставини, суд дійшов висновку, що твердження позивача стосовно його переважного права на залишення на роботі «є безпідставними, оскільки переважне право залишення працівника на роботі враховується лише у разі скорочення однорідних професій та посад, а у даному випадку мало місце скорочення посади позивача у зв'язку з припиненням роботи філії, яка була єдиною на підприємстві». Окрім того, суд зазначає, що «переважне право на залишення працівника на роботі не тотожне переважному праву його працевлаштування на нову посаду», так як перше з них визначається ст. 42 КЗпП України, а друге – ні.

В окресленому контексті слід наголосити на тому, що законодавство України встановлює високі гарантії захисту трудових прав працівників, що

вивільняються (чи знаходяться перед реальною загрозою колективного припинення трудових правовідносин), не лише за рахунок особливого порядку вивільнення працівників, який, як вбачається з викладеного, не завжди коректним чином тлумачиться працівниками, що вивільняються, та роботодавцями, які скорочують працівників (цьому сприяє й проблема недостатньої якості викладення порядку вивільнення працівників, про що нами вже зазначалось у попередньому підрозділі цієї дисертації). Саме тому в межах питаннях, що нами досліджується, доцільно звернути увагу на те, що у випадку, коли колективне припинення трудових правовідносин не обумовлене ліквідацією роботодавця-юридичної особи, не допускається звільнення наступних особливих груп працівників:

1) тимчасово непрацездатних працівників. Цю категорію працівників складають ті наймані працівники, котрі характеризуються тимчасовою непрацездатністю. При цьому, на думку української вченої М.О. Кабаченко, якщо постійна втрата працездатності є повною чи частковою втратою здатності до загальної чи професійної праці, то тимчасовою втратою працездатності є «неспроможність особи виконувати свої трудові обов'язки внаслідок короткотривалих обставин об'єктивного характеру» [249, с. 264]. Український дослідник К.М. Плєсньов з цього приводу зазначає, що вказана непрацездатність є: а) непрацездатністю особи внаслідок захворювання, травми або з інших причин, що не залежать від факту втрати працездатності (пологи, карантин, догляд за хворим тощо); б) непрацездатністю особи, яка має тимчасовий зворотний характер під впливом лікування та реабілітаційних заходів, триває до відновлення працездатності або встановлення групи інвалідності, а в разі інших причин – до закінчення причин відсторонення від роботи. Таким чином, «випадком тимчасової непрацездатності вважається тимчасова непрацездатність, яка триває безперервно від початку певного захворювання, травми тощо, підтверджується видачею листка непрацездатності з можливим продовженням лікування в одному або декількох закладах охорони

здоров’я до відновлення працездатності, що підтверджується закриттям листка непрацездатності» [250, с. 273].

З огляду на те, що роботодавцями на практиці не завжди дотримується вказана вимога-заборона, право на працю вивільнених працівників, котрі на час колективного припинення трудових правовідносин були тимчасово непрацездатними, дієвим чином захищається ними у судовому порядку, про що свідчить судова практика. Для прикладу розглянемо рішення Броварського міськрайонного суду Київської області від 16 жовтня 2018 року № 361/532/17 за позовом Особи 1 до ДП спиртової та лікеро-горілчаної промисловості «Укрспирт» (далі – ДП «Укрспирт») про визнання наказу недійсним, поновлення на роботі, стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу, невиплаченої преміальної винагороди, відшкодування моральної шкоди та витрат на правову допомогу [251]. З тексту рішення випливає, що 19 вересня 2016 року за підписом т.в.о. директора ДП «Укрспирт» позивач Особа 1 отримав персональне попередження про майбутнє звільнення із займаної посади на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України та перелік вакансій на ДП «Укрспирт». Наказом відповідача ДП «Укрспирт» від 21 листопада 2016 року Особу 1 було звільнено з роботи на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, а 22 грудня 2016 року в Борщівському відділенні «Укрпошта» позивач отримав лист від 21 листопада 2016 року із центрального апарату ДП «Укрспирт», з якого дізнався про своє звільнення. При цьому під час звільнення позивач Особа 1 перебував на стаціонарному лікуванні у Київській МКЛ № 18 (з 18 листопада по 09 грудня 2016 року), що підтверджується виданим ЛТН, а пізніше курс лікування продовжив у стаціонарному відділенні Борщівської районної комунальної лікарні, що також підтверджується виданим ЛТН. У рішенні суд звертає увагу на те, що в персональному попередженні про скорочення від 19 вересня 2016 року було зазначено, що «у випадку перебування у відпустці або тимчасової непрацездатності на день звільнення, воно відбудеться одразу після одужання». Тобто станом на 21 листопада 2016 року, в день видачі наказу «Про звільнення Особи 1», позивач четвертий

день перебував на стаціонарному лікуванні в місті Київ. Враховуючи викладене, неправомірність дій відповідача в частині звільнення позивача із займаної посади у зв'язку із скороченням штату, суд дійшов висновку, що «позовні вимоги позивача Особи 1 у частині поновлення його на посаді начальника відділу аналітичного забезпечення виробничої діяльності управління економічної та виробничої безпеки є обґрунтованими та підлягають задоволенню», тому наказ від 21 листопада 2016 року про звільнення позивача Особи 1 із вказаної посади є незаконним та підлягає скасуванню;

2) працівників, які перебувають у відпустці. Так само, як і попередню групу працівників, їх неможливо вивільнити на підставі ч. 4 ст. 40 КЗпП України. При цьому слід мати на увазі, що під відпусткою українська вчена Н.Б. Болотіна розуміє час відпочинку працівника, що надається найманим працівникам із збереженням місця роботи та заробітної плати й обчислюється у календарних днях [198, с. 355]. Тобто вивільнення працівників у вказаний період (за винятком колективного припинення трудових правовідносин на підставі ліквідації) припускало б викривлення сутності відпустки та правового статусу працівника, який користується власним правом на відпустку. Окрім того, наголосимо, що правило-заборона, закріплена у ч. 4 ст. 40 КЗпП України, стосується не лише ситуацій вивільнення працівників, які перебувають у щорічних відпустках, але й у інших видах відпусток, а саме: у додаткових, творчих, соціальних відпустках, а також у відпустках для підготовки та участі в змаганнях, відпустках без збереження заробітної плати.

Прирівняними до вказаної категорії працівників, на нашу думку, є також працівники, котрі були призвані на збори військовозобов'язаними на весь період зборів та резервістами. Вказана позиція ґрунтується на правилі, встановленому у ч. 11 ст. 29 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», відповідно до якого за вказаними особами на весь час виконання ними обов'язків служби у військовому резерві, включаючи час проїзду до місця її проходження і назад, зберігаються місце роботи, а також

займана посада та середня заробітна плата на підприємстві, в установі, організації незалежно від підпорядкування і форм власності.

Зауважимо, що право на працю працівників, які перебувають у відпустці, порушується не лише у приватному секторі, але й у процесі припинення діяльності державних органів. Для прикладу розглянемо судову практику, пов'язану із оскарженням дій щодо реалізації положень постанови КМУ «Про утворення територіальних органів Національної поліції та ліквідацію територіальних органів Міністерства внутрішніх справ» від 16 вересня 2015 року № 730 [252], які передбачають утворення як юридичних осіб публічного права територіальних органів Національної поліції та ліквідацію юридичних осіб публічного права МВС. Показовою в цьому є постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 11 жовтня 2018 року у справі № 823/5367/15 за касаційною скаргою Управління МВС України в Черкаській області на постанову Черкаського окружного адміністративного суду від 08 лютого 2016 року та ухвалу Київського апеляційного адміністративного суду від 19 травня 2016 року [253]. З тексту постанови випливає, що згідно з наказом УМВС України в Черкаській області від 16 жовтня 2015 року позивачу з 14 серпня 2015 року по 17 грудня 2015 року надано відпустку по вагітності та пологах на підставі довідки про тимчасову непрацездатність від 14 серпня 2015 року, виданої Лисянською ЦРЛ. Уже 06 листопада 2015 року наказом УМВС України в Черкаській області майора міліції Особу 1 – заступника начальника слідчого відділення Лисянського РВ – звільнено з ОВС у запас ЗСУ за підп. «г» п. 64 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом ОВС [254]. У грудні 2015 року Особа 1 звернулася в Черкаський окружний адміністративний суд з позовом до УМВС України в Черкаській області, Головного управління НП в Черкаській області, в якому, з урахуванням заяви про зміну позовних вимог, серед іншого, просила визнати протиправним і скасувати наказ УМВС України в Черкаській області від 06 листопада 2015 року в частині звільнення із служби в ОВС у запас та зобов'язати УМВС України в Черкаській області у

передбачений ст. 32 та ст. 40 КЗпП України, підп. «з» п. 64 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом ОВС України спосіб перевести Особу 1 з посади заступника начальника слідчого відділу Лисянського РВ УМВС на посаду, яка відповідає її кваліфікації та досвіду роботи до Лисянського відділення Звенигородського відділу ГУ НП України в Черкаській області. Обґрунтовуючи свою позицію, у п. 21 вказаної постанови ВС наголошує на тому, що у ст. 184 КЗпП України чітко встановлюється гарантія обмеження звільнення для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, та передбачається можливість такого звільнення лише у випадку повної ліквідації підприємства й за умови обов'язкового працевлаштування. Також Верховний Суд зауважує, що ліквідація юридичної особи публічного права має місце у випадку, якщо в розпорядчому акті органу державної влади або органу місцевого самоврядування наведено обґрунтування доцільності відмови держави від виконання завдань та функцій такої відмови. У разі ж покладення виконання завдань і функцій ліквідованого органу на інший орган, мова йде фактично про реорганізацію. Таким чином, «встановлена законодавством можливість ліквідації державної установи (організації) з одночасним створенням іншої, яка буде виконувати повноваження (завдання) особи, що ліквідується, не виключає, а включає зобов'язання роботодавця (держави) по працевлаштуванню працівників ліквідованої установи». Верховний Суд також зазначає, що «звільнення працівника з підстав, не передбачених законом, або з порушенням установленого законом порядку свідчить про незаконність такого звільнення та тягне за собою поновлення порушених прав працівника».

У межах викладення правової позиції ВС звертає увагу на те, що відповідно до ч. 1 ст. 235 КЗпП України у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. При цьому, як зазначає Суд, закон не наділяє орган, який розглядає трудовий спір, повноваженнями на обрання іншого способу захисту трудових прав, ніж

зазначені в ч. 1 ст. 235, ст. 240-1 КЗпП України, а відтак, «встановивши, що звільнення відбулось із порушенням установленого законом порядку, суд зобов'язаний поновити працівника на попередній роботі». За такого правового регулювання та обставин справи Верховний Суд погоджується з висновками судів попередніх інстанцій про необхідність визнання протиправним та скасування наказу УМВС України в Черкаській області від 06 листопада 2015 року у частині звільнення із служби в органах внутрішніх справ в запас майора міліції Особи 1 за підп. «г» п. 64 (за скороченням штату) Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом ОВС та необхідність поновлення її на посаді заступника начальника слідчого відділення Лисянського РВ УМВС України в Черкаській області з 06 листопада 2015 року;

3) жінок-працівниць, що перебувають у стані вагітності, а також жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років), одиноких матерів за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю. Вказане правило-заборона, що передбачається у ч. 4 ст. 40 КЗпП України, як ми вже зазначали в межах першого розділу цієї дисертації, спрямоване на захист материнства, дитинства та сім'ї як важливих соціальних та правових цінносте), а тому за своєю важливістю переважає економічні інтереси роботодавця, що орієнтовані на мінімізацію робочої сили та підвищення її якості шляхом залишення у трудових правовідносинах найбільш кваліфікованих і продуктивних працівників.

Необхідно зазначити, що до вказаної категорії працівників прирівняні також працівники-чоловіки, котрі виховують дітей без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також працівники, які є опікунами (піклувальниками), одним з прийомних батьків, одним з батьків-вихователів. Вказана норма-заборона, закріплена у ч. 1 ст. 186-1 КЗпП України, скасувала існуючу дискримінацію працівників-чоловіків (також усиновителів і т. д.) у сфері трудового права, котрі так само, як і працівниці,

потребують захисту батьківства, зокрема у процесі колективного припинення трудових правовідносин.

Проте аналіз судової практики свідчить, що, на жаль, у практичній дійсності можна помітити низку справ, які розглядалися судами за обґрунтованими позовами вказаної категорії працівників [див., напр.: 255; 256; 257]. З цього можемо зробити висновок, що означені соціально-правові цінності роботодавцями досить часто ігноруються. Для прикладу розглянемо постанову Апеляційного суду Одеської області від 26 листопада 2018 року у справі № 505/3097/17 за апеляційною скаргою КП «Готельний комплекс «Поділля» (далі – КП «ГК») на рішення Котовського міськрайонного суду Одеської області від 03 липня 2018 року у цивільній справі за позовом Особи 1 до КП «ГК» про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, третя особа – директор КП «ГК» Особа 2 [258]. З постанови суду випливає, що на підставі наказу від 23 червня 2017 року Особа 1 була прийнята на посаду чергового адміністратора, а вже 16 вересня 2017 року вона була попереджена про звільнення на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України без пропозицій щодо заміщення нею інших посад. «На момент вручення попередження вона дійсно була особою, яка менше всіх працювала на зазначеному підприємстві та мала найменший стаж, тому фактично не заперечувала проти звільнення». Вже 06 листопада 2017 року позивачка була госпіталізована до лікарні, де перебувала на стаціонарному лікуванні, а відповідно до листка непрацездатності їй необхідно було стати до роботи 17 листопада 2017 року. У вказану дату Особа 1 вийшла на роботу та надала листок непрацездатності, в якому зазначено діагноз «вагітність 7 тижнів, загроза викидня», проте у той же день їй було видано копію наказу про звільнення та трудову книжку. Зважаючи на це, 20 листопада 2017 року Особа 1 звернулась до суду із позовом, у якому, посилаючись на зазначені обставини, просила позовні вимоги задовольнити та скасувати наказ КП «ГК» від 17 листопада 2017 року про звільнення її з роботи за скороченням чисельності і штату, поновити на посаді чергового

адміністратора КП «ГК» та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу. Рішенням Котовського міськрайонного суду Одеської області позовні вимоги Особи 1 були задоволені, з чим не погодилось КП «ГК», подавши апеляційну скаргу, яка містила наступні доводи та пояснення:

а) позивачка Особа 1 приховала факт своєї вагітності. Вказане пояснення, що випливає з тексту розглядуваної постанови, колегія суддів вважає необґрунтованим, виходячи з наступних підстав: 17 листопада 2017 року позивачка надала КП «ГК» копії листка непрацездатності, в якому зазначено, що Особа 1 перебувала на стаціонарному лікуванні з 06 листопада 2017 року по 16 листопада 2017 року з діагнозом «вагітність 7 тижнів, загроза викидня», тобто, «надавши листок непрацездатності відповідачеві, позивач фактично повідомила його про свою вагітність, що, в свою чергу, виключало її звільнення за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України». Таким чином, колегія суддів погодилась з висновком суду першої інстанції про те, що відповідачу було сповіщено про вагітність позивача;

б) позивачка Особа 1 мала обов'язок згідно з наказом МОЗ України «Про організацію амбулаторної акушерсько-гінекологічної допомоги в Україні» від 15 липня 2011 року № 417 [259] протягом жовтня-листопада 2017 року стати на облік у лікарні по вагітності. З приводу цього колегія суддів виходить з наступного: «Відповідно до вимог, передбачених ст. 184 КЗпП України, остання не пов'язує гарантії жінок з перебуванням на обліку у лікаря стосовно вагітності, а пов'язує гарантії саме з наявністю або відсутністю вагітності». Саме тому, на думку суду, «зауваження заявника апеляційної скарги з цього приводу є безпідставними»;

в) позивачка Особа 1 не була вагітна і надала суду неправдиву інформацію щодо її вагітності. З приводу цього колегія суддів зазначила, що «факт вагітності позивачки на день її звільнення зафіксовано в лікарняному листі, який було надано відповідачу в якості доказів поважних причин відсутності позивачки на роботі з 06 по 16 листопада 2017 року, і закон не пов'язує гарантії вагітних жінок з наступними пологами дитини». Більше того,

в матеріалах справи наявна індивідуальна карта вагітної та породіллі, згідно з якою позивач Особа 1 вперше стала на облік 10 січня 2018 року та їй був встановлений діагноз «вагітність 16 тижнів», що повністю співпадає з даними вищевказаного лікарняного листка, відповідно до якого станом на 16 листопада 2017 року у неї був встановлений діагноз «вагітність 7 тижнів». Таким чином, «доводи заявника апеляційної скарги про те, що на час звільнення позивачки Особа 1 остання не була вагітною, повністю спростовуються письмовими доказами, які наявні в матеріалах справи».

З огляду на вказане, Апеляційний суд Одеської області зазначив, що в даному випадку чинна ч. 3 ст. 184 КЗпП України, а тому колегія суддів цілком справедливо в повній мірі погодилась з висновком суду першої інстанції стосовно того, що «перебування позивача у стані вагітності на день її звільнення за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, за відсутності ліквідації підприємства, є безумовною підставою для поновлення звільненої особи на раніше займаній посаді»;

4) працівників, які є молодими спеціалістами. Молодими спеціалістами, на думку українських вчених, є «студенти чи випускники будь-якого професійного навчального закладу, що приступають до професійної діяльності та не володіють практичним досвідом і стажем роботи за обраною спеціальністю» [260, с. 546]. Згідно з ч. 1 ст. 197 КЗпП України працездатній молоді – громадянам України віком від 15 до 28 років – після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення із строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років. Поряд з цим, відповідно до ч. 2 вказаної статті КЗпП України молодим спеціалістам – випускникам державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, – надається

робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Урядом України. З огляду на це, вказані категорії працівників не можна вивільнити, якщо вони не відпрацювали два (три) роки на відповідному підприємстві (в установі, організації);

5) неповнолітніх працівників. Звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу працівників, яким не виповнилося 18 років, не допускається, окрім випадків, коли на це звільнення надано згоду районною (міською) службою у справах дітей. При цьому, як зазначається у ч. 1 ст. 198 КЗпП України, звільнення неповнолітніх працівників за підставою, зазначеною у п. 1 ч. 1 ст. 40 Кодексу, «провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування». Звернемо увагу на те, що законодавець не пояснює, що слід розуміти під поняттям «винятковий випадок», який є достатньою підставою для припинення трудових правовідносин з неповнолітнім в межах вивільнення працівників. Вважаємо, що «винятковими випадками» в цьому сенсі буде стійкий набір ситуацій, що об'єктивно заважатимуть роботодавцю (тобто воля роботодавця тут не матиме значення) належним чином дотриматися заборони на звільнення. Наприклад, звільнення неповнолітнього у цьому сенсі можливе тоді, коли роботодавець колективно припиняє трудові правовідносини з працівниками, які не забажали укладати договори про підвищену матеріальну відповідальність, і не може їх перевести на іншу роботу (чи на це переведення вони не погоджуються), а отже, вимушений звільнити працівника, з яким він не може укласти відповідний договір згідно з вимогами законодавства.

Слід акцентувати увагу і на тому, що згода районної (міської) служби у справах дітей на звільнення неповнолітнього працівника, що передбачено ч. 1 ст. 198 КЗпП України, є важливою формою захисту трудових прав неповнолітніх працівників при колективному припиненні трудових правовідносин, що виконує відповідну роль за замовчуванням, тобто без звернення до цієї служби неповнолітнього, його батьків (усиновителів, опікунів).

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що трудові спори з приводу колективного припинення трудових правовідносин виникають у результаті неправильного розуміння сторонами (однією із сторін) трудових правовідносин процедури вивільнення працівників. У тих випадках, коли вивільнення працівника відбулось із порушеннями чинного законодавства України про працю, суди приймали рішення, якими зобов'язували роботодавців поновити вивільнених працівників на роботі. Вони підлягали негайному виконанню з виплатою їм середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Наприклад, з рішення Галицького районного суду Івано-Франківської області від 16 листопада 2018 року у справі № 341/253/18 за позовом Особи 1 до ПАТ «ДТЕК Західенерго» про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу [261] випливає, що 25 жовтня 2017 року позивач отримав попередження про зміни в організації виробництва і праці ВП «Бурштинська ТЕС» ПАТ «ДТЕК Західенерго», яке передбачає скорочення його посади. 28 грудня 2017 року було видано наказ про звільнення Особи 1 на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Проте позивач вважає звільнення незаконним, враховуючи наступне: з оскаржуваним наказом про його звільнення з посади він не був ознайомлений; зміна в організації виробництва і праці не відбулась, змін до штатного розпису не вносилось; первинною профспілковою організацією прийнято рішення про відмову у погодженні його звільнення; адміністрацією ВП «Бурштинська ТЕС» ПАТ «ДТЕК Західенерго» не враховано наявність переважного права на залишення на роботі, зокрема можливості проведення в межах однорідних професій перестановки працівників. Заслухавши представника позивача, представників відповідача, дослідивши здобуті докази, суд вважає, що позов у частині вимог про визнання незаконними та скасування наказів, поновлення на роботі підлягає задоволенню. Згідно з довідкою отриманий позивачем дохід за останні два місяці роботи, що передують дню звільнення працівника, становить: за листопад 2017 року – 8 426,82 грн, за грудень 2017 року – 9 684,60 грн. Цей період містив 42 робочі дні, а середньоденна заробітна плата

становила 431 грн 22 коп. Таким чином, середній заробіток за час вимушеного прогулу з 10 січня 2018 року по 15 листопада 2018 року включно, тобто за 204 робочих дні становить 87 968 грн 88 коп. за мінусом загальнообов'язкових податків та зборів, що стягуються з нарахованої заробітної плати. Згідно з положеннями ст. 367 Цивільного процесуального кодексу України [158] рішення суду в частині поновлення позивача на роботі та стягнення заробітної плати в межах суми за один місяць (21 робочий день) складає 9 055 грн 62 коп. за мінусом загальнообов'язкових податків та зборів, що стягуються з нарахованої заробітної плати, підлягає негайному виконанню.

Особливу увагу слід звернути увагу також і на те, що роботодавець несе відповідальність перед працівником за порушення порядку вивільнення працівників, до якої його притягує суд за позовом вивільненого працівника. Особливої уваги в цьому контексті заслуговує судова практика щодо притягнення роботодавців до відповідальності у виді покладання обов'язку відшкодувати моральну шкоду, спричинену працівнику незаконним звільненням у процесі колективного припинення трудових правовідносин.

Слід мати на увазі, що відповідно до статей 32, 56 і 62 Конституції України, чинного законодавства фізичні та юридичні особи мають право на відшкодування моральної (немайнової) шкоди, заподіяної внаслідок порушення їх прав і свобод та законних інтересів. У пп. 1 і 3 постанови ВСУ «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» від 31 березня 1995 року № 4 [262] звертається увага судів на те, що моральна шкода – це «втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань або інших негативних явищ, заподіяних фізичній чи юридичній особі незаконними діями або бездіяльністю інших осіб», а встановлене Конституцією та законами України право на відшкодування моральної (немайнової) шкоди є «важливою гарантією захисту прав і свобод громадян та законних інтересів юридичних осіб», тому «суди повинні забезпечити своєчасне, у повній відповідності із законом, вирішення справ, пов'язаних з відшкодуванням такої шкоди». При цьому Пленум ВСУ у вказаній постанові

звертає увагу на те, що моральна шкода може полягати, зокрема, «у приниженні честі, гідності, престижу або ділової репутації, моральних переживаннях у зв'язку з ушкодженням здоров'я, у порушенні права власності (в тому числі інтелектуальної), прав, наданих споживачам, інших цивільних прав, у зв'язку з незаконним перебуванням під слідством і судом, у порушенні нормальних життєвих зв'язків через неможливість продовження активного громадського життя, порушенні стосунків з оточуючими людьми, при настанні інших негативних наслідків». Як вбачається з викладеного, незаконне звільнення працівника на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України закономірним чином може спричинити моральну шкоду [263, с. 65-73].

При цьому слід мати також на увазі, що згідно з п. 9 постанови ВСУ від 31 березня 1995 року № 4 розмір відшкодування моральної (немайнової) шкоди суд має визначати залежно від характеру та обсягу страждань (фізичних, душевних, психічних тощо), яких зазнав позивач, характеру немайнових втрат (їх тривалості, можливості відновлення тощо) та з урахуванням інших обставин. Зокрема «враховуються стан здоров'я потерпілого, тяжкість вимушених змін у його життєвих і виробничих стосунках, ступінь зниження престижу, ділової репутації, час та зусилля, необхідні для відновлення попереднього стану, добровільне (за власною ініціативою чи за зверненням потерпілого) спростування інформації редакцією засобу масової інформації». Окрім того, суд має виходити із засад розумності, виваженості та справедливості.

У контексті окресленого питання розглянемо постанову Київського апеляційного суду у складі колегії суддів судової палати з розгляду цивільних справ від 14 листопада 2018 року у справі № 754/6333/17 за апеляційною скаргою КП «Київтранспарксервіс» на рішення Деснянського районного суду міста Києва від 02 липня 2018 року [264]. З тексту постанови випливає, що 05 квітня 2017 року директором КП «Київтранспарксервіс» був підписаний наказ, відповідно до якого Особу 1 було звільнено з посади у зв'язку з реорганізацією підприємства та скороченням штату працівників. Підставою

звільнення є накази від 12 січня та від 19 січня 2017 року, попередження про скорочення посади від 19 січня 2017 року. Особа 1 вважає, що його звільнено незаконно, оскільки відповідачем були грубо порушені вимоги законодавства про працю, а саме статті 42-1, 49-2 і 141 КЗпП України. Позивач вказував на те, що він має безперервний стаж роботи понад 2 роки, протягом якого сумлінно виконував покладені на нього обов'язки, а «порушення права на працю, передбаченого Конституцією України, а також відсутність грошових коштів, необхідних для забезпечення життєдіяльності позивача та його родини, призвели до моральних страждань останнього, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя». В оспорюваному рішенні Деснянського районного суду міста Києва стосовно вимог позивача Особи 1 у частині відшкодування моральної шкоди суд, «виходячи із засад розумності, виваженості та справедливості, а також характеру та обсягу страждань, завданих позивачу», вирішив стягнути з відповідача КП «Київтранспарксервіс» моральну шкоду в розмірі 10 000 грн, крім того, стягнути судовий збір в розмірі 704 грн 80 коп. При цьому Київський апеляційний суд своєю постановою підтвердив справедливість і законність висновків суду першої інстанції стосовно розміру відшкодування моральної шкоди, завданій Особі 1.

Інший приклад – постанова Дніпровського апеляційного суду від 27 листопада 2018 року у справі № 201/10946/16-ц за апеляційною скаргою Особи 1 на рішення Жовтневого районного суду міста Дніпропетровська від 30 жовтня 2017 року по справі за позовом Особи 1 до КЗ «Дніпровський обласний госпіталь ветеранів війни» (далі – КЗ «ДОГВВ») про визнання незаконними та скасування наказів, поновлення на роботі, стягнення зарплати за час вимушеного прогулу і заробітку за час затримки поновлення на роботі, моральної шкоди у розмірі 5 000 грн [265]. З тексту постанови вбачається, що наказом від 03 лютого 2016 року на виконання рішення Жовтневого районного суду міста Дніпропетровська та постанови Жовтневого ВДВС Дніпропетровського МУЮ від 01 лютого 2016 року позивача Особу 1 було

поновлено на роботі та того ж дня Особі 1 КЗ «ДОГВВ» винесено попередження про майбутнє звільнення із займаної посади «у зв'язку з перепрофілюванням та відсутністю у штатному розкладі госпіталю посади завідуючого хірургічним відділенням», а також запропоновано вакантні посади, які є в госпіталі. Крім того, в цей же день відповідач видав наказ, яким Особа 1 попереджалась, що посади завідуючого хірургічним відділенням станом на 03 лютого в госпіталі не існує у зв'язку з перепрофілізацією хірургічного відділення з 01 серпня 2014 року в терапевтичне реабілітаційне відділення для учасників АТО. З цим наказом позивач ознайомився особисто 04 лютого, про що свідчать його власноручні записи на даному наказі, а саме, що «наказ для ознайомлення йому наданий, наказ про скорочення посади не надано, наказ про перепрофілювання не надано, у видачі графіка роботи відмовлено, перелік вакантних посад не відповідає дійсності». Саме тому позивач Особа 1, посилаючись на те, що його звільнення є незаконним, звернувся за судовим захистом.

Проте, аналізуючи матеріали справи, доводи сторін, суд першої інстанції дійшов висновку про неможливість задоволення позову, адже «звільнення відбулося законно, оскільки документально підтверджено реорганізацію підприємства та відсутність посади, яку займав позивач Особа 1. Він також належним чином був попереджений про майбутнє звільнення, на підприємстві діє одна легалізована профспілка, а тому отримання дозволу на його звільнення від профспілки, членом якої є позивач, не обов'язкове, підстав для стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та моральної шкоди суд першої інстанції не вбачав». Поряд із цим, колегія суддів судової палати з розгляду цивільних справах Дніпровського апеляційного суду у своїй постанові зазначила, що «не може у повній мірі погодитись з таким висновком суду першої інстанції». Суд звертає увагу на те, що матеріалами справи підтверджений факт того, що посада, яку займав позивач Особа 1, відсутня саме у зв'язку з перепрофілюванням хірургічного відділення в терапевтичне, проте згідно з ч. 1 ст. 43 КЗпП України розірвання трудового договору з підстав,

передбачених п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. Позивач Особа 1 є членом виборного органу первинної профспілкової організації працівників бюджетної сфери та самозайнятих осіб «Професійний захист», що підтверджено позивачем належним чином. З урахуванням наведеного колегія суддів доходить висновку, що «позивача було звільнено без отримання згоди профспілкової організації, членом якої він є та яка є легалізованою», що має важливе значення в контексті вирішення питання про відшкодування моральної шкоди у зв'язку з незаконним звільненням, адже «вирішення позову в частині відшкодування моральної шкоди залежить від вирішення позовних вимог про визнання наказів незаконними». При цьому суд робить висновок про те, що вимога про відшкодування моральної шкоди підлягає не повному (5 000 грн), а частковому задоволенню: «Беручи до уваги фактичні обставини справи, а саме допущені відповідачем порушення трудового законодавства, виходячи із засад розумності, виваженості та справедливості, колегія суддів вважає за можливе стягнути з відповідача 500 грн у рахунок відшкодування завданої моральної шкоди».

Отже, підсумовуючи вищезазначене, зауважимо, що проаналізовані рішення судів у справах про колективне припинення трудових правовідносин дозволяють зробити висновок про те, що судовий захист працівників в окреслених питаннях є ефективним та таким, що дозволяє поновити вивільненого працівника на посаді (звісно, коли це є можливим), відшкодувати працівнику заробітну плату за час вимушеного прогулу, а також моральну шкоду, завдану йому незаконним звільненням у процесі вивільнення працівників. Загалом, судова практика українських судів у справах щодо законності здійснення колективного припинення трудових правовідносин дає можливість поділити ці справи на наступні категорії: а) порушення порядку здійснення процедури вивільнення працівників; б) порушення трудових прав і

законних інтересів окремих категорій працівників, які не можуть бути звільнені у процесі колективного припинення трудових правовідносин, окрім випадку ліквідації роботодавця-юридичної особи. При цьому трудові спори у зв'язку із колективним припиненням трудових правовідносин виникають у результаті того, що: а) роботодавці зловживають своїми правами та можливостями, свідомо порушують трудові права вивільнюваних працівників чи некоретно розуміють порядок вивільнення працівників, у зв'язку із чим порушуються трудові права та обов'язки вивільнюваних працівників; б) працівники неправильно розуміють вимоги законодавства щодо порядку здійснення колективного припинення трудових правовідносин, вважаючи правомірні дії роботодавця у процедурі вивільнення в якості таких, що порушили їх трудові права та законні інтереси.

Висновки до розділу 2

1. Колективне припинення трудових правовідносин (вивільнення працівників) – це окремий вид припинення трудових правовідносин, який об'єктивується у сукупності соціально-виробничих і правових відносин, що виникають, тривають й припиняються у результаті реалізації роботодавцем права (у випадку ліквідації юридичної особи-роботодавця – обов'язку) на одночасне розірвання трудового договору із всіма чи значною кількістю найманих працівників, на підставі норм чинного законодавства, за наявності спеціальних фактичних обставин об'єктивної дійсності, що обумовлюють нагальну потребу щодо реалізації роботодавцем цього права (обов'язку), та відповідно до спеціального порядку вивільнення працівників.

2. Умови й підстави колективного припинення трудових правовідносин, що передбачені у п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, є розмитими, а критичний аналіз сутнісного змісту понять «організація виробництва», «організація праці» і «зміна організації виробництва і праці», їх об'єктивації дозволяють дійти висновку, що: 1) не всі зміни в організації виробництва та праці є підставами для колективного припинення трудових правовідносин; 2) не всі процеси, що

відбуваються за участю юридичної особи-роботодавця, які зазначені у п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, є формами зміни в організації виробництва та праці; 3) не всі процеси, що відбуваються за участю юридичної особи-роботодавця, які перераховані у п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, є підставами для вивільнення працівників (або ж не завжди є такими). Тобто п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України має містити вказівку на те, що зміни в організації виробництва та праці можуть бути належною підставою для вивільнення працівників, коли ці зміни об'єктивно унеможливлюють перебіг трудових правовідносин з працівниками.

З огляду на це, в якості достатніх самостійних підстав вивільнення працівників слід розуміти: 1) припинення діяльності роботодавця-юридичної особи відповідно до положень цивільного та господарського законодавства України (ліквідація юридичної особи-роботодавця, реорганізація роботодавця у випадках, коли до нової юридичної особи не було переведено працівників); 2) скорочення чисельності або штату працівників, що об'єктивним чином зумовлено змінами в організації виробництва та праці.

3. Суттєвими ознаками колективного припинення трудових правовідносин за ініціативою роботодавця за законодавством України про працю є наступні атрибутивні ознаки вивільнення працівників: 1) це припинення трудових правовідносин відбувається виключно за ініціативи роботодавця; 2) колективне припинення трудових правовідносин може відбуватись лише за наявності достатніх підстав для цього, а саме: а) припинення діяльності роботодавця-юридичної особи; б) скорочення чисельності або штату працівників, об'єктивно зумовлені змінами в організації виробництва і праці; 3) це припинення трудових правовідносин відповідає кількісним і часовим юридично значимим критеріям, закріпленим у ч. 1 ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення»; 4) вивільнення здійснюється з дотриманням встановленої на законодавчому рівні процедури; 5) це припинення трудових правовідносин супроводжується заходами із його запобігання і мінімізації негативних наслідків; 6) колективне припинення відбувається із урахуванням обмежень щодо звільнення окремих категорій

працівників, які мають переважне право на залишення на роботі у разі вивільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці.

4. Порядок колективного припинення трудових правовідносин на сьогоднішній день врегульовується ст. 49-2 «Порядок вивільнення працівників» КЗпП України. Проте вказана норма не характеризується системністю викладення етапів вивільнення працівників, особливих правил початку, перебігу та припинення відповідних етапів, прав і обов'язків сторін трудових правовідносин на кожному з цих етапів процедури вивільнення працівників. В необхідній мірі не вирішуються ці проблеми також і у проекті ТК України, який містить ст. 88 «Порядок звільнення у зв'язку із скороченням». Спроби уточнити вказаний порядок здійснювались Мінсоцполітики України, Мін'юстом України, судами в межах судової практики, а також українськими юристами-трудовиками. З огляду на це, можна дійти висновку, що порядок колективного припинення трудових правовідносин складається з наступних етапів здійснення вивільнення працівників: 1) отримання роботодавцем згоди на вивільнення працівників від профспілки; 2) доведення до відома Державної служби зайнятості інформації про заплановане вивільнення працівників (за наявності підстав, передбачених у ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України); 3) видання роботодавцем наказу про внесення змін в організацію виробництва і праці, в якому розкривається зміст цих змін; 4) персональне попередження працівників про наступне вивільнення; 5) етап перебігу «строку попередження»; 6) завершення процесу колективного припинення трудових правовідносин.

5. Порівняльний аналіз правового регулювання колективного припинення трудових правовідносин у КЗпП України та в проекті ТК України дає підстави стверджувати, що відповідні положення цих документів характеризуються певними перевагами та недоліками у контексті питання порядку здійснення вивільнення працівників. Зокрема у проекті ТК України передбачається коротший строк для звернення роботодавця до профспілкового працівника з приводу наміченого вивільнення у порівнянні із строком, передбаченим у ч. 3 ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»,

хоча відповідні зміни до вказаного Закону законопроектом не передбачаються, а у супровідних документах до Проекту не міститься обґрунтування щодо скорочення вказаного строку на звернення. Поряд із цим, законопроектом визначається широта можливої реакції профспілкового представника на подання роботодавця про вивільнення, а також регламентуються дії роботодавця, спрямовані на запобігання масовому звільненню працівників (у зв'язку із скороченням), а також відповідні обов'язки роботодавця щодо реалізації заходів запобігання масовому звільненню. Також законопроект, на відміну від діючого КЗпП України, закріплює єдину форму (письмову) персонального попередження працівника про наступне звільнення у зв'язку із скороченням, а також передбачає можливості для скорочення терміну персонального попередження працівника про вивільнення, що являє собою певну проблему з огляду на те, що скорочення цього терміну вступає у суперечність, зокрема, із мінімальним терміном подання до профспілки відомостей про намічене колективне припинення трудових правовідносин.

Особливо прогресивним у проекті ТК України є встановлення правила стосовно особливостей та часових меж тривання етапу перебігу «строку попередження». Під час цього етапу працівнику, котрий вивільняється, надається вільний від роботи час (не більше одного робочого дня на тиждень за домовленістю сторін) для самостійного працевлаштування із збереженням заробітної плати. Окрім того, в Проекті закріплюється норма щодо граничного строку колективного припинення трудових правовідносин на підприємстві, згідно з якою працівник може бути звільнений з роботи у зв'язку із скороченням не пізніше чотирьох місяців після попередження. Це правило, з одного боку, сприяє зниженню рівня неоднозначного стану працівника, котрий вивільняється (дозволяє йому більш певно розуміти часові проміжки вивільнення), а з іншого – сприяє отриманню працівником, що вивільняється, певних додаткових гарантій щодо продовження трудових правовідносин з роботодавцем, який його звільняє, в межах відповідної процедури вивільнення (сплив чотирьох місяців без закінчення вивільнення анулює вже здійснені

заходи, а подальше колективне припинення трудових правовідносин є можливим лише на підставі повторного здійснення процедури вивільнення).

6. Колективне припинення трудових правовідносин є правом роботодавця, що випливає як з його трудоправового, так і господарсько-правового статусу, який ним реалізується з огляду на власні інтереси з урахуванням інтересів працівників, котрі вивільняються. Отже, в межах вивільнення працівників кардинально стикаються інтереси учасників трудових правовідносин, а тому захист працівників під час колективного припинення трудових правовідносин є особливим питанням у т. зв. «світі праці», що ефективно захищається в судовому порядку, зокрема шляхом поновлення вивільненого працівника на посаді (коли це є можливим), відшкодування заробітної плати за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди.

7. Аналіз судової практики українських судів у справах щодо законності здійснення колективного припинення трудових правовідносин дозволяє поділити ці справи на наступні категорії: 1) порушення порядку здійснення процедури вивільнення працівників (неповідомлення профспілки про намічені заходи колективного припинення трудових правовідносин, порушення строків, які передбачені для етапів вивільнення, ігнорування права осіб, які мають переваги у залишенні на роботі, не бути звільненими у процесі вивільнення, не надання працівнику, який вивільняється, можливості бути переведеним на іншу роботу у тому випадку, коли на підприємстві є відкриті вакансії і т. д.); 2) порушення трудових прав і законних інтересів окремих категорій працівників, які не можуть бути звільнені у процесі колективного припинення трудових правовідносин, окрім випадку ліквідації роботодавця-юридичної особи. Тобто мова йде про звільнення вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох чи до шести років, одиноких матерів за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю, працівників, що перебувають у відпустці, тимчасово непрацездатних працівників, неповнолітніх працівників та інших осіб.

8. Як правило, трудові спори у зв’язку із колективним припиненням трудових правовідносин виникають у результаті того, що: 1) роботодавці зловживають своїми правами та можливостями, свідомо порушують права працівників, що вивільняються, чи неправильно розуміють порядок вивільнення працівників, у результаті чого порушуються трудові права та обов’язки вивільнюваних працівників; 2) працівники некоректно розуміють вимоги щодо порядку здійснення колективного припинення трудових правовідносин, вважаючи правомірні дії роботодавця у процедурі вивільнення в якості таких, що порушили їх трудові права та законні інтереси. Вказане дає підстави для того, щоб стверджувати, що кількість трудових спорів стосовно вказаного питання може бути зменшена у тому разі, якщо в діючому законодавстві України про працю будуть внесені зміни, які усунуть численні недоліки правового регулювання порядку колективного припинення трудових правовідносин.

РОЗДІЛ 3 ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ПРИПИНЕННІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН НА ПІДСТАВІ ПРОЦЕДУР БАНКРУТСТВА: ДОСВІД УКРАЇНИ ТА ЄС

3.1 Припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства: поняття та особливості в Україні та ЄС

Процес становлення і безумовного панування ринкової економіки у державі, що «був всебічно визнаний головним орієнтиром на шляху розвитку останніх років, не може проходити без побічних явищ» [266, с. 168]. Справа в тому, що «ринкова економіка, як відомо, не сприймає неефективних дій і вимагає за них надто високу ціну: втрату цільових ринків, послаблення конкурентних позицій, недоотримання фінансових ресурсів, скорочення робочих місць та підвищення рівня безробіття» [267, с. 113]. У цьому контексті вбачається безпосередній зв'язок так званого «світу праці» з ринком, їх взаємний вплив, яким в останні десятиріччя приділяють досить значну увагу українські юристи-трудовики та фахівці у сфері економіки праці [див., напр.: 268; 269, с. 189-192; 270, с. 466-469; 271, с. 51-59; 272, с. 93-98].

Наприклад, українська вчена В.О. Радіонова-Водяницька зауважує, що «поступовий перехід національної економіки на ринкові відносини надав суб'єктам господарювання можливості для здійснення самостійної виробничої, фінансової й інвестиційної діяльності. Однак разом з новими перспективами багато підприємств зіткнулися із загрозою банкрутства» [273, с. 3], яке є «важливим, невід'ємним, еволюційно сформованим атрибутом ринкової економіки» [274, с. 76]. При цьому вказаний «атрибут ринкової економіки» розглядається в якості «прямого чинника» порушення нормального соціального становища людей, оскільки він «призводить до втрати доходу і самим працівником, і його сім'єю». У цьому сенсі банкрутство як соціальний ризик – це «ймовірна небезпека погіршення добробуту працюючих унаслідок нездатності наймача задовольнити вимоги за грошовими зобов'язаннями,

обов'язковими платежами й соціальними програмами» [273, с. 12], а також погіршення добробуту працюючих у результаті припинення з ними трудових правовідносин, що обумовлено фактом банкрутства.

Хоча з феноменом банкрутства українські суб'єкти господарювання зіткнулись лише з проголошенням незалежності України (це цілком закономірно, адже в колишньому СРСР з 30-х років XX ст. до середини 80-х років XX ст. не закріплювалось право приватної власності, а значить і право на підприємницьку діяльність), слід мати на увазі, що саме по собі поняття «банкрутство» з'явилось «досить давно і в подальшій перспективі не зникне з життя соціуму, оскільки ця категорія сьогодні повністю сприймається як невід'ємна складова суспільних відносин, побудованих крізь призму ринкової економіки» [266, с. 170]. Зважаючи на це, феномен банкрутства почав досліджуватись українськими вченими трудовиками лише з 90-х років минулого століття. При цьому окресленому питанню приділяли досить багато уваги такі вчені: М.І. Балюк, О.М. Глущук, Г.С. Гончарова, Т.В. Дубас, М.І. Іншин, О.Б. Лисицина, О.К. Любимов, В.О. Радіонова-Водяницька та інші юристи-трудовики. Проте, не применшуючи наукового внеску цих вчених в означене питання, слід зауважити, що до сьогодні ще не було комплексно досліджено питання поняття та особливостей припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства, в якому відображались би суттєві зміни у законодавстві про банкрутство 2018-2019 років, та правове регулювання припинення трудових правовідносин у результаті банкрутства роботодавця в ЄС.

У найзагальнішому контексті припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства [275, с. 104] зводиться до припинення цих відносин на підставі банкрутства, яке є (у такому ж невиправдано загальному контексті) розірванням трудового договору з ініціативи власника (чи уповноваженого ним органу) у випадку банкрутства чи в рамках процедур недопущення банкрутства. Цілком очевидно, що сформульоване визначення не дозволяє в достатній мірі осмислити сутність зазначеного випадку припинення

відповідних правовідносин, адже формально відтворює положення п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, в якому поняття «банкрутство» (поряд із ліквідацією, реорганізацією та перепрофілюванням підприємства, установи, організації, скороченням чисельності або штату працівників) визнається в якості одного з випадків для правомірного розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. При цьому ні про те, що слід розуміти під вказаним випадком, ні про те, коли банкрутство є достатньою для звільнення обставиною, ні про те, що мається на увазі під банкрутством (як випадком для розірвання трудового договору) як таким, тобто як окремою процедурою, що завершується ліквідацією роботодавця, у Кодексі не міститься жодних вказівок.

Однак той факт, що діюче законодавство України про працю (принаймні на сьогоднішній день) не має більш детального визначення означеного випадку припинення трудових правовідносин, на нашу думку, є закономірним, адже саме поняття «припинення трудових правовідносин на підставі банкрутства» складається з двох складних елементів: «припинення трудових правовідносин» та «банкрутство». Тобто з'ясування сутності припинення трудових правовідносин на підставі банкрутства виявляється можливим лише після визначення сутності вказаних двох елементів і їх органічного поєднання.

Аналізуючи елемент «банкрутство», вважаємо доцільним вказати на наступні дві закономірності, які ми помітили під час дослідження його використання у трудовому законодавстві, зокрема у вивільненні працівників у результаті банкрутства роботодавця за минулі роки:

1) до редакції КЗпП України від 13 січня 2000 року (на підставі Закону України від 24 грудня 1999 року № 1356-XIV [276]) термін «банкрутство» взагалі не вживався у п. 1 ч. 1 ст. 40 та інших нормах Кодексу. Окрім того, звільнення працівників на підставі банкрутства на той час врегульовувалось законодавством про банкрутство, в якому закріплювалось правило, згідно з яким звільнення працівників суб'єктів банкрутства відбувається за правилами КЗпП України, передбаченими для розірвання трудового договору з ініціативи

власника або уповноваженого ним органу у випадку змін в організації виробництва і праці;

2) поняття «банкрутство» є терміном цивільного та господарського законодавства, котре постійно змінюється (не лише в Україні, але й в інших державах пострадянського простору, що є цілком логічним та обґрунтованим, адже неплатоспроможність виявилась питанням, ефективно врегульовувати яке в постсоціалістичних країнах стало можливим лише з отриманням відповідного регулятивного досвіду [277, с. 190]). Це, відповідним чином позначається на концептуальному наповненні п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, особливостях його застосування на практиці.

Зазначимо, що першим законодавчим актом, що передбачав процедуру банкрутства, був Закон України «Про банкрутство» від 14 травня 1992 року № 2343-XII [278]. Положення цього документа визначали умови та порядок визнання юридичних осіб (як суб'єктів підприємницької діяльності) банкрутами з метою задоволення претензій кредиторів. Звернемо увагу на те, що в ст. 17 цього Закону закріплювалось правило, згідно з яким звільнення працівників суб'єктів банкрутства провадиться відповідно до вимог КЗпП України, а питання працевлаштування звільнених працівників має вирішуватись відповідно до законодавства про зайнятість населення. Разом з тим, за звільненими працівниками суб'єктів банкрутства згідно з ч. 2 ст. 17 вказаного Закону мали зберігатися пільги та компенсації, передбачені ст. 26 Закону УРСР «Про зайнятість населення» від 01 березня 1991 року № 803-XII [279], яка закріплювала особливі гарантії працівникам, котрі втратили роботу у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці. Окрім того, у ч. 2 ст. 21 Закону України «Про банкрутство» 1992 року законодавцем вказувалось на те, що в порядку черговості задоволення претензій кредиторів «у першу чергу виконуються зобов'язання перед працівниками підприємства-банкрута (за винятком повернення внесків членів трудового колективу до статутного фонду підприємства або виплат по акціях трудового колективу)».

Уже 30 червня 1999 року Верховна Рада України прийняла нову редакцію [280] зазначеного законодавчого акта. Цей документ, що вже називався Законом України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», визначав: 1) можливості працівників роботодавця-боржника обирати свого представника для участі в арбітражному процесі під час провадження у справі про банкрутство, а також особливості функціонування цього представника; 2) одержання кредиту для виплати вихідної допомоги працівникам боржника; 3) черговість задоволення вимог кредиторів-працівників (зокрема в ч. 1 ст. 49 Закону зазначалось, що у другу чергу проводяться розрахунки щодо виплати вихідної допомоги та оплати праці особам, які працюють за трудовим договором, контрактом, і щодо виплати авторської винагороди).

Однак найбільшої уваги заслуговує той факт, що цим Законом у відповідній редакції передбачались особливі правила звільнення працівників боржника. У ч. 2 ст. 18 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» актуальної на той час редакції серед заходів щодо відновлення платоспроможності боржника, які містить план санації, вказувалось «звільнення працівників боржника, які не можуть бути задіяні в процесі реалізації плану санації» (вихідна допомога у цьому разі мала виплачуватись за рахунок інвестора, а за його відсутності – за рахунок реалізації майна боржника або за рахунок кредиту, одержаного для цієї мети). Окрім того, уже в цій редакції Закону були закріплені окремі елементи порядку припинення трудових правовідносин на підставі банкрутства. Згідно із ст. 25 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» зазначеної редакції встановлювалось, що ліквідатор (фізична особа, котра «відповідно до рішення арбітражного суду організовує здійснення ліквідаційної процедури боржника, визнаного банкрутом, та забезпечує задоволення визнаних судом вимог кредиторів у встановленому цим Законом порядку») з дня свого призначення повноважний з дня визнання боржника банкрутом та відкриття ліквідаційної процедури повідомляти працівників

банкрута про звільнення та здійснювати його відповідно до законодавства України про працю. Виплата вихідної допомоги звільненим працівникам банкрута провадиться ліквідатором у першу чергу за рахунок коштів, одержаних від продажу майна банкрута або отриманого для цієї мети кредиту. Вказане правило відповідало вимогам ст. 33 цього Закону, згідно з яким звільнення працівників боржника може провадитися після порушення провадження у справі про банкрутство та призначення арбітражним судом розпорядника майна відповідно до вимог КЗпП України з урахуванням особливостей, передбачених цим Законом.

Кризовий стан світової економіки, що став очевидним у 2007-2008 роках (глобальна фінансова криза 2007-2009 років), з одного боку, суттєво позначився на фінансовій стабільності українських суб'єктів господарювання, а з іншого – вказав на численні недоліки діючого на той час в нашій державі законодавства про банкрутство. Саме тому 22 грудня 2011 року Верховна Рада України прийняла Закон [281] (набув чинності з 2013 року), яким внесла зміни до діючого на той час законодавства про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом. У цей законодавчий акт вносились численні зміни, з урахуванням яких він діє й до моменту набрання чинності Кодексом України з процедур банкрутства. При цьому вказаний законодавчий акт у частині правового регулювання припинення трудових правовідносин на підставі банкрутства до сьогодні не зазнавав суттєвих змін.

Зауважимо, що в ч. 2 ст. 29 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» у відповідній редакції у переліку заходів щодо відновлення платоспроможності боржника, які містить план санації, залишалась можливість звільнення працівників боржника, котрі не можуть бути задіяні в процесі виконання плану санації. Поряд із цим, у ч. 4 зазначеної статті Закону також було закріплено правило, згідно з яким у випадках, коли планом санації передбачено звільнення працівників, праця яких не може бути задіяною під час його виконання, керуючий санацією до передбачуваного звільнення має подати первинній профспілковій організації

відповідну інформацію, а також провести консультації з профспілками щодо вжиття заходів для запобігання звільненню, зведення кількості звільнених працівників до мінімальної або пом'якшення наслідків будь-якого звільнення. Окрім того, вихідна допомога в такому разі мала виплачуватись за рахунок боржника або коштів від продажу майна боржника чи кредиту, одержаного для цієї мети.

Також у вказаному Законі України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» підтверджувався уже встановлений у попередніх редакціях закону обов'язок ліквідатора з дня визнання боржника банкрутом та відкриття ліквідаційної процедури повідомляти працівників банкрута про звільнення та здійснювати його відповідно до законодавства України про працю.

У ст. 47 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» було закріплено правило, відповідно до якого звільнення працівників боржника може здійснюватися після відкриття провадження (проваджень) у справі про банкрутство та призначення господарським судом розпорядника майна відповідно до вимог законодавства України про працю з урахуванням особливостей, передбачених цим Законом. Законодавець прямо зазначив, що на звільнених працівників боржника поширюються гарантії, встановлені законодавством України про працю та про зайнятість населення.

Що ж стосується положень проекту Кодексу України з процедур банкрутства [282], якими врегульовується питання припинення трудових правовідносин на підставі банкрутства, то з цього приводу слід зауважити, що вони у переважній частині відтворюють аналогічні норми Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом». Кодекс, зокрема, зберігає наступні аспекти чинного наразі нормативного акта: 1) розуміння в якості заходу щодо відновлення платоспроможності боржника, який входить до плану санації, звільнення працівників боржника, котрі не можуть бути задіяні в процесі виконання плану санації (частини 2 і 4 ст. 51

КУзПБ); 2) обов'язок ліквідатора з дня визнання боржника банкрутом та відкриття ліквідаційної процедури повідомляти працівників банкрута про звільнення та здійснювати його (ч. 1 ст. 61 КУзПБ); 3) правила щодо звільнення працівників боржника та пільги і компенсації, котрі передбачаються для звільнених працівників (ст. 66 КУзПБ). Таким чином, можемо дійти висновку, що в контексті питання, котре нами розглядається, зміна законодавства про банкрутство та відновлення платоспроможності боржника з 2013 року (набрання чинності нової редакції Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» 2011 року) не впливає на сутнісне значення та перебіг припинення трудових правовідносин на підставі банкрутства.

Проте аналіз змін у відповідному законодавстві України з 2013 року дозволяє стверджувати, що поняття «припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства» можна розуміти:

1) у вузькому та широкому значенні. При цьому вузьке значення цього поняття буде відображати зміст п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, а широке – зміст законодавства про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом;

2) у контексті неповного охоплення усіх випадків звільнення працівників, передбачених у положеннях Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом». У цьому сенсі поняття «припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства» є аналогом формально більш широкої категорії – «припинення трудових правовідносин на підставі процедур відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом».

Цілком очевидно, що вказане питання потребує вирішення, а припущення – додаткових пояснень. Критичний аналіз діючого законодавства про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом дозволяє дійти висновку, що в межах процедур банкрутства відбувається припинення трудових правовідносин з працівниками не лише у результаті

банкрутства, але і в рамках санації – недопущення банкрутства, зокрема шляхом скорочення штату або чисельності працівників).

Таким чином, наголосимо, що поняття «припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства» не тотожне поняттю «припинення трудових правовідносин на підставі банкрутства», адже воно в повній мірі охоплює випадки припинення цих відносин у контексті п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України та ч. 2 ст. 41, ст. 47 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» (ч. 1 ст. 61, ст. 66 проекту КУзПБ) – у випадках банкрутства, а також у контексті п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України та ч. 2 ст. 29 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» (частини 2 і 4 ст. 51 проекту КУзПБ) – у випадках недопущення банкрутства в тяжких кризових для боржника умовах. Отже, розірвання трудових правовідносин у випадках банкрутства є вузьким розумінням категорії «припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства», а розірвання вказаних відносин у випадку банкрутства та застосування заходів недопущення банкрутства (санації) – широким розумінням означеного поняття.

Примітним є те, що на вказану обставину вже частково звертали увагу вчені. Н.Н. Блуашвілі, зокрема, вказує на те, що з урахуванням специфіки трудових відносин в умовах процедури банкрутства слід розділити працівників на дві категорії: 1) тих, яких необхідно звільняти у зв'язку із скороченням штату або чисельності співробітників підприємства; 2) тих, яких необхідно звільняти у зв'язку з ліквідацією підприємства. Науковець наголошує що, «якщо в першому випадку мова йде про згортання господарської діяльності», то в другому – «про тих, хто повинен працювати до ліквідації організації» (до категорії працівників, що звільняють в останню чергу, варто віднести, наприклад, членів профспілкового органу) [283, с. 176]. Тобто, хоча Н.Н. Блуашвілі прямо не вказує на те, що припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства охоплює два випадки розірвання трудових

правовідносин, залежних від процесів, що відбуваються відносно підприємства-боржника, проте це, на нашу думку, так чи інакше випливає з викладеного.

Отже, вирішивши поставлене питання, спробуємо концептуалізувати вузьке та широке розуміння досліджуваного поняття.

У найбільш загальному контексті, беручи до уваги сутність припинення трудових правовідносин, колективного припинення трудових правовідносин, а також сутність процедури банкрутства й недопущення банкрутства в тяжких кризових станах боржника, можемо дійти висновку, що припинення трудових правовідносин на відповідній підставі – це один з підвидів колективного припинення трудових правовідносин (вивільнення працівників), що відбувається шляхом одночасного розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця з усіма чи значною кількістю найманих працівників на підставі норм чинного законодавства про працю та про банкрутство й за наявності умов, що уможливлюють відповідне припинення трудових правовідносин або унеможливлюють подальший перебіг відповідних правовідносин за участю роботодавця-боржника.

Цілком очевидно, що запропоноване визначення позбавлене необхідної конкретики та розглядається нами виключно в якості певної логічної моделі явища, що буде конкретизуватись на підставі даних, отриманих в результаті з'ясування поняття, ознак і особливостей банкрутства, а також супутніх процедур , які необхідні для з'ясування сутності розірвання трудових правовідносин на підставі банкрутства та застосування заходів його недопущення – санації як самостійної підстави для припинення трудових правовідносин з працівниками.

Отже, як ми вже зазначали, вузьке розуміння припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства, головним чином, ґрунтується на п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, в якому банкрутство згадується як один з випадків розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. При цьому саме поняття «банкрутство» в теорії, як правило, слід розуміти в якості «юридично визнаного у встановленому

порядку фінансового стану суб'єкта підприємницької діяльності, що зумовлений негативними результатами його господарювання та виключає можливість відновлення платоспроможності» [266, с. 170]. Цей же підхід до розуміння банкрутства використовують українські вчені-економісти Т.Є. Воронкова та Н.П. Рибальченко, вказуючи, що банкрутство є «мірою економічної та юридичної відповідальності господарюючого суб'єкта», вираженою в припиненні його господарсько-фінансової діяльності за рішенням суду, у зв'язку з нездатністю задовольнити визнані правомірними вимоги кредиторів і виконати зобов'язання перед бюджетом через перевищення заборгованості над вартістю його майна [284, с. 42].

Окрім того, вказане поняття також визначається в законодавстві України. Зокрема відповідно до абз. 4 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» від 14 травня 1992 року № 2343-XII у редакції від 04 квітня 2018 року [192] поняття «банкрутство» трактується в якості «визнаної господарським судом неспроможності боржника відновити свою платоспроможність за допомогою процедур санації та мирової угоди і погасити встановлені у порядку, визначеному цим Законом, грошові вимоги кредиторів не інакше як через застосування ліквідаційної процедури». Аналогічним чином це поняття визначається і в абз. 2 ч. 1 ст. 1 проекту КУзПБ, де вказується на неспроможність боржника відновити свою платоспроможність за допомогою процедури реструктуризації, з урахуванням того, що «реструктуризація боргів боржника» – це «судова процедура у справі про неплатоспроможність фізичної особи, що застосовується з метою відновлення платоспроможності боржника шляхом зміни способу та порядку виконання його зобов'язань згідно з планом реструктуризації боргів боржника».

Таким чином, специфічними рисами банкрутства вважаються наступні:

1) банкрутство – це тяжкий кризовий стан підприємства-боржника, що виник у результаті взаємодії численних факторів як зовнішнього, так і внутрішнього характеру та об'єктивно виявляється у неспроможності боржника

відновити свою платоспроможність за допомогою процедури санації і мирової угоди (реструктуризації – у світлі положень проекту КУзПБ);

2) ця неспроможність боржника виявляється у неможливості погасити встановлені у порядку, визначеному спеціальним законодавством про банкрутство, грошові вимоги кредиторів не інакше як через застосування ліквідаційної процедури;

3) ця неспроможність боржника визнана господарським судом. Тобто банкрутство – це «достатня неспроможність боржника». У свою чергу, «достатня неспроможність боржника» – це неспроможність, визнана та процесуально зафіксована господарським судом на підставі доведеності того факту, що боржник об'єктивно не може у повному обсязі задовольняти вимоги кредиторів за фінансовими зобов'язаннями, у результаті чого він ліквідується. В цьому, власне, і виявляється особливість банкрутства. Банкрутство виникає не лише внаслідок неможливості виконання боржником фінансових зобов'язань, але й відсутності ознак життєздатності роботодавця, що дозволяє зробити висновок про неможливість виконання ним належним чином відповідних зобов'язань у перспективі.

Отже, у вузькому значенні поняття «припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства» – це один з підвидів колективного припинення трудових правовідносин (вивільнення працівників), що здійснюється з дня відкриття ліквідаційної процедури шляхом одночасного розірвання трудового договору за «ініціативою» роботодавця (або уповноваженого ним органу) з усіма чи більшістю найманих працівників на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України та з урахуванням ч. 2 ст. 41, ст. 47 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» (ч. 1 ст. 61, ст. 66 КУзПБ).

Ще раз звернемо увагу на те, що працівники можуть бути звільнені на підставі ч. 2 ст. 29 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» (частини 2 і 4 ст. 51 КУзПБ) з метою відновлення платоспроможності боржника у процесі реалізації плану санації.

Однак поняття «санація» в українському законодавстві у жодній мірі не тотожне поняттю «банкрутство», на підставі чого можемо припустити, що в контексті вказаного законодавчого акта мають місце два підвиди припинення трудових правовідносин, які можуть бути охоплені терміном «припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства» [285, с. 112].

Поняття «санація» в наукових дослідженнях і розвідках тлумачиться як система послідовних, взаємопов'язаних заходів, розроблених для неспроможного підприємства, що здійснюються в процесі проведення механізму оздоровлення з метою врегулювання боргових зобов'язань, запобігання банкрутству та відновлення діяльності підприємства в довгостроковому періоді [286, с. 54]. У цьому сенсі відновлення платоспроможності підприємства-боржника, як зазначає болгарська вчена М.С. Йорданова, можна розуміти в якості «єдиного засобу збереження підприємницької діяльності та подолання неспроможності» [287, с. 34]. Окреслене, звісно, випливає з мети санації, яка, на думку українських економістів, виявляється у наступному: 1) поліпшенні структури капіталу боржника; 2) підвищенні конкурентоспроможності боржника; 3) поліпшенні рівня платоспроможності боржника; 4) відновленні, досягненні прибутковості боржника; 5) відновленні, збереженні ліквідності боржника; 6) покритті поточних збитків боржника; 7) скороченні заборгованості боржника перед кредиторами; 8) формуванні фінансових ресурсів боржника [288, с. 490]. Вказана комплексна мета санації в практичній дійсності здійснюється відповідно до наступних принципів: 1) відновлення платоспроможності підприємства-боржника має відповідати інтересам кредиторів (кредитори не можуть бути поставлені в гіршу ситуацію, ніж та, в якій би вони опинились, якщо б підприємство було оголошено банкрутом); 2) відновлення платоспроможності підприємства-боржника застосовується одноразово (не допускається повторне введення санації, коли не було виконано попереднього плану санації); 3) відновлення платоспроможності підприємства-боржника не може порушувати рівності кредиторів у межах черговості задоволення їх

претензій; 4) відновлення платоспроможності підприємства-боржника не може допускати несправедливе збагачення (претензії кредитора задовольняються в межах дійсного боргового зобов'язання підприємства-боржника перед ним); 5) відновлення платоспроможності підприємства-боржника має враховувати інтереси підприємства-боржника, а також найнятих ним працівників і службовців [287, с. 34]. Тобто певною мірою інтереси роботодавця-боржника збігаються з інтересами найнятих ним працівників: працівники заінтересовані в продовженні трудових правовідносин, а це виявляється можливим лише тоді, коли роботодавець не знаходиться на стадії ліквідації. Проте, на нашу думку, зв'язок інтересів роботодавця та працівників недоцільно спрощувати, надміру захищаючи роботодавця від кредиторів (зокрема й працівників), «прикриваючись» ідеєю цінності інтересів працівників.

Окрім того, як вбачається із сутності, мети та принципів санації, припинення трудових правовідносин з працівниками не є метою санації. Якщо у випадку банкрутства розірвання трудових правовідносин також не є його метою, будучи лише його закономірним наслідком, то у випадку санації припинення трудових правовідносин розглядається в якості окремого заходу, спрямованого на відновлення платоспроможності роботодавця-боржника. На цю ж обставину також фрагментарно звертають увагу й інші вчені. Наприклад, латвійські дослідники М. Вайновскіс (Maris Vainovskis) та М. Логінс (Maris Logins) зауважують, що неплатоспроможність роботодавця до моменту визнання його банкрутом «сама по собі не є поважною причиною припинення трудових відносин». Таким чином, той факт, що компанія була оголошена неспроможною, не може слугувати повноцінною, вагомою причиною для припинення трудових відносин з працівником. Кардинальним чином ситуація буде відрізнятися в тому випадку, якщо роботодавця-боржника суд оголосить банкрутом. Проте у ситуації неспроможності, коли продовження трудових відносин визнається недостатньо економічно доцільним, керуючий у справі про неспроможність може використати можливість припинити трудові відносини з працівниками [289, с. 64].

Отже, у широкому сенсі поняття «припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства» – це колективне (хоча не абсолютно у всіх випадках) припинення трудових правовідносин, що відбувається шляхом одночасного розірвання трудового договору з усіма працівниками (банкрутство) чи з їх певною кількістю (санація) на підставі норм чинного законодавства про працю та про процедури банкрутства, у результаті застосування заходів недопущення банкрутства – санації (скорочення штату працівників чи скорочення кількості працівників, котрі не можуть бути задіяні в процесі виконання плану санації) або в результаті банкрутства (масове вивільнення працівників).

Порівнюючи сформульоване нами вузьке та широке значення розуміння поняття «припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства», можемо дійти висновку, що найбільш повно відображає сутність зазначеного поняття саме його широке розуміння, яке ми будемо використовувати як базове при дослідженні відповідного припинення трудових правовідносин у межах цього розділу її дисертації.

Що ж стосується поняття та особливостей припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства в Європейському Союзі [290, с. 108], то з цього приводу зазначимо, що вказане питання є досить актуальним для нашої держави. Особливо це важливо, як справедливо зазначає Б.В. Вольвач, з огляду на те, що Україна «заявила про наміри набути членства в цьому міждержавному об’єднані» [291, с. 8], а також і на те, що в нашій державі триває реформування законодавства про працю та здійснюється перегляд законодавства про відновлення платоспроможності боржника і визнання його банкрутом.

Необхідно зазначити, що на наддержавному рівні в Євросоюзі до сьогодні відсутній перелік підстав, за яких можливе розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. У своїх нормативно-правових актах інститути ЄС визначають лише найважливіші в аспекті впливу на загальний стан зайнятості населення всього Союзу підстави звільнення працівників, «оскільки саме вони

визнаються такими, що можуть вплинути на рівень ринку праці в Європейському Союзі, а тому уніфікована нормативна форма регламентації застосована лише до деяких підстав звільнення працівників». Цей нормативно-регулятивний стан, на думку української вченої та судді Києво-Святошинського районного суду Київської області Т.В. Дубас, зумовлений тим, що держави-члени Європейського Союзу на національному рівні визначають підстави та порядок індивідуального звільнення працівників, у той час коли відповідні органи ЄС визначають єдині підстави та порядок т. зв. «масового звільнення працюючих». Як зазначає вчена, з цією позицією європейської трудової спільноти важко не погодитись, «оскільки справді залишення за державами-членами ЄС виключних повноважень у справах нормативного регулювання більшості підстав звільнення працівників є проявом визнання за такими державами їх внутрішнього суверенітету. В той же час, європейська спільнота не може ігнорувати випадки масових звільнень працівників із підприємств, корпорацій, установ та організацій держав-членів ЄС з формально законних підстав, однак з порушенням процедури таких звільнень. Саме тому була створена єдина база нормативних документів, яка визначає порядок та підстави звільнення працівників, які найбільше впливають на стан зайнятості працюючих всього Європейського Союзу» [292, с. 260]. Вказана позиція в повній мірі підтверджується сутнісним змістом Директиви Ради ЄС «Про наближення законодавств держав-членів щодо колективного звільнення» від 20 липня 1998 року № 1998/59/ЄС [293, с. 16-21]. У преамбулі цієї Директиви звертається увага на важливість посилення захисту працівників у випадку колективного звільнення з огляду на «необхідність розвитку економічної та соціальної стабільності в Співтоваристві» та на потребу «завершення формування внутрішнього ринку, що має призвести до покращення умов життя і праці працівників в Європейському Співтоваристві». Це покращення «повинно супроводжуватись, у разі необхідності, розвитком багатьох аспектів правового регулювання праці, таких як процедура колективного звільнення або питання, що стосуються банкрутства».

При цьому, хоча процедури банкрутства досить часто розглядаються інститутами ЄС в контексті масового вивільнення працівників, у системі права Європейського Союзу існують спеціальні нормативно-правові акти, що врегульовують припинення трудових правовідносин під час банкрутства підприємства та пов'язаних із ним процедур. Зазначимо, що першим нормативно-правовим актом Європейського Союзу, який стосувався становища працівника під час процедур банкрутства роботодавця-боржника, була Директива Ради ЄС «Про зближення законодавства держав-членів щодо захисту працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» від 20 жовтня 1980 року № 80/987/ЄЕС [294, с. 23-27] (на сьогодні втратила чинність), ч. 1 ст. 1 якої застосовувалась до вимог працівників, що випливають з трудових договорів та трудових відносин і стосуються роботодавця, котрий знаходиться в стані неплатоспроможності. Поряд із цим, саме поняття «стан неплатоспроможності» як особлива ознака припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства розкривалось у ч. 1 ст. 2 Директиви. Так, для цілей відповідного нормативно-правового документа роботодавець визнається в стані неплатоспроможності, коли: 1) пред'явлена вимога про початок процедури банкрутства щодо майна роботодавця відповідно до законодавчих, регламентарних актів (постанов) та адміністративних положень держави-члена з метою задоволення колективних вимог кредиторів, що дозволяє розпочати розгляд вимоги працівників, які випливають з трудових договорів та трудових відносин та спрямовані до роботодавця, який знаходиться в стані банкрутства; 2) влада, уповноважена застосовувати згадані законодавчі, регламентарні акти (постанови) та адміністративні положення держави-члена: а) або приймає рішення про початок процедури банкрутства; б) або, з одного боку, оголошує підприємство роботодавця (чи його бізнес) повністю закритими, а з іншого – оголошує, що наявного майна у цього роботодавця не вистачає для відкриття процесу.

В окресленому контексті звернемо увагу на те, що 23 вересня 2002 року Європейський Парламент і Рада ЄС прийняли Директиву № 2002/74/ЄС [295],

якою вносились численні зміни до вказаної Директиви Ради № 80/987/ЄЕС, зокрема, і з приводу наведеної вище норми. Саме цією Директивою змінювалась назва Директиви Ради № 80/987/ЄЕС, вона почала називатись «Про захист працівників у випадку неплатоспроможності їх роботодавця», а також було змінено формулювання дефініції «стан неплатоспроможності», уточнено захисні правила стосовно працівників, роботодавці яких є неплатоспроможними. Проте вже 22 жовтня 2008 року ЄП і Радою була прийнята кодифікована версія вказаного документа – Директива ЄП і Ради № 2008/94/ЄС [296, с. 36-42]. Кодифікованою версією Директиви було структуровано зміни, внесені Директивою № 2002/74/ЄС, та уточнено сутність відповідних процедур, що стосуються сфери цього наднаціонального акта. Звернемо увагу на те, що у положенні ч. 1 ст. 2 Директиви ЄП і Ради № 2008/94/ЄС роботодавець вважається таким, що знаходиться у стані неплатоспроможності, якщо було зроблено запит щодо відкриття колективного провадження на підставі неплатоспроможності роботодавця, як передбачено законами, постановами та адміністративними положеннями держави-члена, що тягне за собою часткове чи повне вилучення активів роботодавця та призначення ліквідатора чи особи, яка виконує аналогічну функцію, та органу, який відповідно до компетенції, зазначеної у вищезгаданих положеннях: а) або приймає рішення щодо відкриття провадження у справі; 2) або встановлює, що роботу підприємства або підприємницьку діяльність роботодавця необхідно остаточно припинити, оскільки наявних активів недостатньо для того, щоб відкрити провадження.

Окрім того, сутність припинення трудових правовідносин на підставі процедури банкрутства у повній мірі розкривається через положення спеціального європейського законодавства щодо неплатоспроможності роботодавця-боржника. У цьому сенсі необхідним є критичний аналіз Регламенту Ради ЄС «Про процедури неплатоспроможності» від 29 травня 2000 року № 1346/2000 [297, с. 1-18], що сьогодні діє у новій редакції від 20 травня 2015 року як Регламент ЄП і Ради № 2015/848 [298, с. 19-72]. Цей

Регламент відповідно до ст. 1 поширюється на публічні колективні процедури (зокрема проміжні процедури), засновані на законах про неплатоспроможність, під час яких з метою порятунку, прощення боргу, реорганізації або ліквідації: 1) боржник повністю або частково позбавлений своїх активів і призначений конкурсний керуючий; 2) активи та діяльність боржника підлягають контролю або нагляду з боку суду; 3) тимчасове призупинення індивідуальних примусових процедур здійснюється судом або в силу закону з тим, щоб дозволити боржникові і кредиторам врегулювати розбіжності шляхом переговорів за умови, що процедури, в яких призупинення надається з метою захисту інтересів зборів кредиторів і в яких не досягнуто згоди, є попередніми по відношенню до процедур, зазначених у двох вказаних вище пунктах (проте, якщо процедури, згадані в цьому пункті, можуть бути розпочаті лише в ситуації, в якій присутня ймовірність неплатоспроможності, їх метою має бути уникнення неспроможності боржника або припинення його діяльності).

Отже, підводячи підсумок викладеному, доходимо висновку, що концептуальна спрямованість припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства в Україні та ЄС є схожою, адже стосується випадків розірвання трудових договорів з працівниками у випадках, коли: 1) роботодавець неспроможний виконати свої боргові зобов'язання й визнається національним компетентним органом в якості такого, що потребує введення процедури санації з метою уникнення банкрутства, а план санації передбачає звільнення працівників, що не можуть бути задіяні в процесі виконання цього плану; 2) роботодавець-боржник ліквідується на підставі законодавства про процедури банкрутства. При цьому у випадках санації відбувається розірвання трудових договорів у контексті скорочення штату працівників (або скорочення чисельності працівників), а у результаті банкрутства – в контексті вивільнення усіх працівників підприємства-боржника, що ліквідується.

3.2 Підстави та умови припинення трудових правовідносин на основі процедур банкрутства в Україні та країнах ЄС

Припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства, як випливає з попереднього підрозділу цього дослідження, є особливою формою вияву колективного припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця, хоча ініціатива роботодавця у цьому випадку не завжди є прямою, безпосередньою. Саме тому підставами та умовами припинення трудових правовідносин у вказаному випадку будуть ті ж підстави та умови, що і в разі колективного припинення правовідносин з урахуванням певних особливостей. Наприклад, М.В. Фесюра зазначає, що визнання у передбаченому чинним законодавством підприємства (установи та організації), фізичної особи-підприємця банкрутом – це «офіційний юридичний факт, котрий є підставою для звільнення працівників боржника, котрі мають право вимоги виплати заборгованості заробітної плати» [299, с. 540]. Таким чином, особливістю припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства як форми вияву колективного припинення трудових правовідносин є те, що воно сутнісним чином залежить від характеристики процедур банкрутства, котрі в Україні та більшості держав-членів Європейського Союзу врегульовуються спеціальним законодавством та, власне, й обумовлюють відповідне припинення правовідносин.

Проте, оскільки припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства охоплює випадки розірвання цих правовідносин у випадку санації та у випадку банкрутства, вважаємо за потрібне розглядати окреслене питання в якості складної системи підстав та умов розірвання трудових правовідносин, що обумовлюються санацією та банкрутством роботодавця-боржника. Слід також зауважити, що окремий аналіз підстав та умов припинення трудових правовідносин у вказаних випадках, що є доцільним у контексті аналізу відповідного законодавства та практики України, не є універсальним та завжди виправданим. Окреслене пояснюється тим, що лише в окремих європейських державах, так само як і в Україні, санація не

автоматично обумовлює ті ж самі наслідки у сфері праці, що й банкрутство. Наприклад, у Республіці Польща введення судом санації впливає на трудові правовідносини, об'єм прав і обов'язків сторін цих відносин таким самим чином, що і банкрутство роботодавця-боржника, або ж цей вплив є близьким до впливу банкрутства. На нашу думку, це обумовлено бажанням держав знизити ризик банкрутства підприємства, у результаті якого звільненими будуть всі працівники (більш детально цей аргумент буде проаналізований у межах підрозділу 3.3 цього дослідження).

Поряд з цим, критично аналізуючи підстави та умови припинення трудових правовідносин в Україні на підставі санації, слід мати на увазі, що на законодавчому рівні (у Законі України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» та у проекті КУзПБ) визначена можливість проведення санації у двох формах: в позасудовому та судовому порядку. Відповідно до ч. 5 ст. 4 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» (ч. 5 ст. 4 проекту КУзПБ) «санація боржника до відкриття провадження у справі про банкрутство» є системою заходів «щодо відновлення платоспроможності боржника, які може здійснювати засновник (учасник, акціонер) боржника, власник майна (орган, уповноважений управляти майном) боржника, інші особи з метою запобігання банкрутству боржника шляхом вжиття організаційно-господарських, управлінських, інвестиційних, технічних, фінансово-економічних, правових заходів згідно із законодавством до відкриття провадження у справі про банкрутство».

Що ж стосується санації (судової санації), то згідно з абз. 2 ч. 1 ст. 50 проекту КУзПБ нею є система заходів, що «здійснюються під час провадження у справі про банкрутство з метою запобігання визнанню боржника банкрутом та його ліквідації, спрямована на оздоровлення фінансово-господарського становища боржника, а також задоволення в повному обсязі або частково вимог кредиторів шляхом реструктуризації підприємства, боргів і активів та/або зміни організаційно-правової та виробничої структури боржника».

У процесі аналізу сутності досудової та судової санації виникає питання: «Чи можливе розірвання трудових правовідносин з працівниками у сенсі припинення цих відносин на підставі процедур банкрутства у випадках як досудової, так і судової санації?» На нашу думку, вказане припинення трудових правовідносин у зазначеному контексті можливе лише у випадку санації, що має місце після відкриття провадження у справі про банкрутство. По-перше, це припущення засноване на тій ідеї, що до процедур банкрутства віднесено процедури, безпосередньо пов'язані із справою про банкрутство. По-друге, як випливає з ч. 2 ст. 29 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» (ч. 2 ст. 51 проекту КУзПБ), серед заходів щодо відновлення платоспроможності роботодавця-боржника, які містить план санації, може бути звільнення працівників боржника, котрі не можуть бути задіяні в процесі виконання плану санації. При цьому розроблений та схвалений план санації подається до господарського суду протягом трьох місяців з дня винесення ухвали про санацію боржника, що вказує на справедливість нашого припущення. Таким чином, у контексті припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства можемо дійти думки, що це питання слід розглядати саме в аспекті санації (судової санації) та банкрутства, хоча, звісно, розірвання трудових правовідносин з працівниками може мати місце й у період досудової санації.

З'ясовуючи зв'язок впливу санації та банкрутства на дотримання принципу стабільності трудових правовідносин, приймаючи до уваги результати дослідження сутності підстав та умов припинення трудових правовідносин, що були нами викладені в межах підрозділу 1.1 даної наукової роботи, доходимо думки, що підставами припинення трудових правовідносин у випадку санації та у випадку банкрутства є комплекс нормативних, фактичних та процесуальних підстав, котрі, в свою чергу, поділяються на такі підгрупи:

1. Нормативні підстави припинення трудових правовідносин у випадку санації та у випадку банкрутства. Вказаними підставами є сукупність норм чинного законодавства про працю та законодавства про процедури банкрутства,

в яких міститься правило щодо припинення трудових правовідносин за участю роботодавця-боржника в окреслених випадках. Таким чином, зазначена підгрупа включає наступні нормативні підстави припинення вказаних відносин у випадку санації та у випадку банкрутства:

1) безпосередню (трудоправову) підстава припинення трудових правовідносин у випадку санації та у випадку банкрутства. Що стосується нашої держави, то в Україні ця підстава на сьогоднішній день відображена в п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Вона передбачає розірвання трудового договору у результаті змін в організації виробництва та праці, під яку сутнісним чином підпадають як санація, так і банкрутство. Більша увага цьому питанню приділяється у проекті ТК України, а саме у ст. 86, згідно з якою «у разі зміни умов економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру, що викликані потребою роботодавця чи змінами в організації виробництва та праці (ліквідація, злиття, поділ, перетворення, скорочення чисельності або штату працівників), у разі відмови працівника працювати у зв'язку із зміною істотних умов праці, а також у разі припинення фізичною особою функцій роботодавця, трудовий договір може бути розірваний у зв'язку із скороченням». При звільненні працівників у зв'язку із скороченням роботодавець на підставі ст. 87 й у порядку, передбаченому ст. 88 проекту ТК України, повинен не пізніше як за 2 місяці до намічуваних звільнень надати виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) обґрунтоване подання про причини наступного звільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення, критерії визначення працівників, які підлягатимуть звільненню, а також інші заходи. При цьому роботодавець також повинен завчасно письмово попередити працівників про наступне звільнення у зв'язку із скороченням, а саме: а) не пізніше ніж за тиждень – якщо трудовий договір було укладено на строк до 2 місяців (ч. 3 ст. 79 проекту ТК); б) не пізніше ніж за 2 місяці – за загальним правилом чи не пізніше ніж за місяць, коли роботодавцем є суб'єкт малого підприємництва. Проте за згодою сторін

трудового договору двомісячний строк попередження може бути зменшений до одного місяця з виплатою компенсації за його зменшення.

Що ж стосується досвіду закріплення безпосередньої (трудоправової) підстави припинення трудових правовідносин у випадку санації та у випадку банкрутства в законодавстві про працю держав-членів Європейського Союзу, то в цьому контексті доцільним було б розглянути досвід Республіки Польща, Литовської Республіки, Республіки Болгарія.

У Польщі вказана нормативна підстава закріплена у статтях 36-1 і 41-1 Трудового кодексу РП від 26 червня 1974 року [300], що передбачають особливості звільнення у випадку процедур реструктуризації та банкрутства роботодавця-боржника. У ст. 32 польського законодавчого акта про працю передбачається, що кожна із сторін може розірвати (*rozwiązać*) трудовий договір шляхом надсилання повідомлення про відповідний намір. При цьому в юридичному сенсі розірвання відповідних правовідносин відбувається разом із закінченням строку, вказаному в повідомленні про припинення трудових правовідносин, з урахуванням того, що строк повідомлення щодо трудового договору, укладеного на випробувальний період (ст. 34 ТК РП), становить: а) 3 робочих дні, якщо випробувальний період не перевищує 2 тижнів; б) 1 тиждень, якщо випробувальний період перевищує 2 тижні; в) 2 тижні, якщо випробувальний період становить 3 місяці. Коли ж між працівником і роботодавцем укладено безстроковий трудовий договір, строк повідомлення про розірвання цього трудового договору буде залежати від періоду працевлаштування у відповідного роботодавця (ст. 36 ТК РП): а) 2 тижні, якщо працівник працює менше 6 місяців; б) 1 місяць, якщо працівник працює більше 6 місяців, але не більше 2 років; в) 3 місяці, якщо працівник працює не менше 3 років. На підставі правила, встановленого у пар. 1 ст. 36-1 ТК РП, роботодавець може з метою дострокового розірвання трудового договору (як у випадках, коли трудовий договір укладено на невизначений строк, так і тоді, коли цей договір було укладено на певний період) скоротити строк повідомлення про звільнення (з 3 місяців до 1 місяця), якщо роботодавця

оголошено банкрутом, він ліквідується або ж за інших обставин, не пов'язаних із діями працівників (тобто й у випадках реструктуризації підприємства).

Окрім того, важливою нормативною підставою припинення трудових правовідносин у випадку вивільнення є норми статей 1 і 10 Закону РП «Про спеціальні правила припинення трудових відносин з працівниками з причин, що не залежать від працівників» від 13 березня 2003 року [301]. У пар. 1 ст. 1 вказаного Закону зазначається, що його положення поширюються на випадки, коли роботодавець припиняє роботу не менше як з 20 працівниками з причин, не пов'язаних з ними, за ініціативи роботодавця та за взаємною згодою, якщо звільненням охоплено принаймні: а) 10 працівників, коли у роботодавця працює менше 100 осіб; б) 10 % працівників, коли у роботодавця працює принаймні 100 осіб, однак менше 300 працівників; в) 30 працівників, коли у роботодавця працює 300 і більше працівників. Таким чином, основним критерієм, від якого залежить застосування Закону РП від 13 березня 2003 року, є кількість працівників, найнятих роботодавцем. Коли ж у роботодавця працює менше 20 осіб, їх звільнення, незалежно від кількості, здійснюватиметься за загальними принципами, що випливають з положень польського Трудового кодексу [302, с. 3]. Проте поширення на процес припинення трудових правовідносин у випадку санації чи банкрутства норм вказаного Закону відповідно до його ст. 10 можливе навіть тоді, коли кількісні показники звільнення не відповідають масовому вивільненню персоналу. Це питання є важливим з огляду на те, що в ст. 7 Закону РП від 13 березня 2003 року закріплюється правило, згідно з яким працівники у випадку санації втрачають низку гарантій захисту.

У якості іншого прикладу розглянемо досвід закріплення безпосередньої (трудоправової) підстави припинення трудових правовідносин у випадку санації та у випадку банкрутства в законодавстві про працю Латвійської Республіки. У ст. 101 латвійського Закону «Про працю» від 20 червня 2001 року [303] прямо зазначається, що роботодавець має право розірвати трудовий договір у письмовій формі лише на підставі: а) обставин, пов'язаних з

поведінкою працівника; б) якісної характеристики здібностей працівника; в) здійснення господарської, організаційної, технологічної або подібної діяльності в компанії. Конкретизуються ці обставини у ч. 1 вказаної статті Закону. При цьому особливе значення для питання, що ми розглядаємо, мають підстави, закріплені у пп. 9 і 10 ст. 101 Закону «Про працю», які передбачають можливості припинення трудового договору на підставі скорочення кількості працівників та ліквідації роботодавця як юридичної особи (*juridiskā persona*) чи партнерства (*personālsabiedrība*).

Що ж стосується досвіду закріплення досліджуваної нормативної підстави у болгарському трудовому законодавстві, то з цього приводу зазначимо, що в пп. 1 і 2 ч. 1 ст. 328 Трудового кодексу Республіки Болгарія [304] передбачається можливість роботодавця розірвати (*прекратяване*) трудові правовідносини з працівником за таких обставин: а) при закритті підприємства; б) при закритті частини підприємства або скороченні штату працівників. При цьому, беручи до уваги ст. 329 Кодексу, можна дійти висновку, що роботодавець при припиненні трудових відносин з працівниками на підставі п. 2 ч. 1 ст. 328 ТК РБ може реалізувати відносно широке право на вибір працівників, з якими він планує продовжити відповідні відносини (*право на подбір*). Роботодавець після закриття частини підприємства, а також скорочення штату працівників (або ж скорочення обсягу роботи) має право вибору, тобто на власний розсуд може визначати, кого йому звільняти, керуючись при цьому інтересами виробництва та підприємства, не пориваючи відносин з найбільш висококваліфікованими працівниками;

2) визначальну нормативну підставу припинення трудових правовідносин з працівниками у випадку санації та у випадку банкрутства. Зважаючи на те, що припинення трудових правовідносин в означених випадках є дією повноважної особи (наприклад, адміністратора процедури відновлення платоспроможності боржника, ліквідатора і т. д.), що здійснюється нею безпосередньо у межах сфери праці, господарської діяльності підприємства та процедур банкрутства, торкаючись таким чином законних інтересів працівників, з якими

припиняються трудові правовідносини, та законних інтересів тих працівників, що залишаються з боржником у цих відносинах (головним чином, у випадку санації), а також законних інтересів роботодавця-боржника, кредиторів, третіх сторін, суспільства та держави, означене розірвання трудоправових відносин підпадає під дію не лише трудового законодавства.

Саме тому нормативною підставою припинення трудових правовідносин у випадках санації та банкрутства роботодавця-боржника в Україні та в окремих європейських державах є також відповідні норми господарсько-правового законодавства, котре конкретизує застосування норм законодавства про працю у випадках реструктуризації та ліквідації роботодавця-боржника й супутні з цими процесами дії, зокрема припинення трудових правовідносин на підставі відповідних умов. Особливо важливими у цьому контексті є частини 2 і 4 ст. 29 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» (частини 2 і 4 ст. 51 проекту КУзПБ), якими передбачається можливість звільнення працівника у процесі санації підприємства, а також ч. 2 ст. 41 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» (ч. 1 ст. 61 і ч. 1 ст. 66 проекту КУзПБ), що є нормативною основою для реалізації можливості припинення трудових правовідносин на підставі банкрутства.

Якщо вести мову у даному контексті про Європейський Союз, то слід звернути увагу на п. 72 преамбули Регламенту ЄП і Ради № 2015/848, у якому зазначається, що для захисту працівників і робочих місць наслідки процедури неспроможності щодо продовження або припинення трудових відносин, прав і обов'язків сторін трудових відносин повинні визначатися згідно з правом, застосовним до трудового договору відповідно до загальних положень про конфлікт законів. У Польщі досліджувана нормативна підстава припинення трудових правовідносин з працівниками у випадку санації та у випадку банкрутства закріплена у національному законодавстві про реструктуризацію та банкрутство, а саме у ст. 300 Закону Республіки Польща «Про реструктуризацію» від 15 травня 2015 року [305], котра в повній мірі

відображає концептуальну сутність пар. 1 ст. 36-1, пар. 1 ст. 41-1 та низку інших норм ТК РП в актуальній редакції. Аналізуючи означену норму польського законодавства, можемо дійти висновку, що введення процедури санації (законодавцем вона тлумачиться в якості останньої процедури реструктуризації, що застосовна у випадках, коли по тих чи інших причинах боржник не може укласти угоду з кредиторами в межах інших, більш «м'яких» процедур реструктуризації) безпосередньо впливає на трудові правовідносини на відповідному підприємстві, на права та обов'язки працівників і роботодавців таким самим чином, що й оголошення про банкрутство [306, с. 134-135]. З огляду на це, під час процедури санації роботодавець вже не буде обтяжений певними обов'язками, що унеможливлюють припинення трудових правовідносин за звичайних умов перебігу вказаних правовідносин, тобто він не буде зобов'язаний здійснювати наступні дії: а) консультуватися з профспілками з приводу звільнення працівників (зокрема профспілкових активістів); б) поважати законодавчі вимоги про захист працівників, котрі перебувають у передпенсійному віці; в) не звільняти працівника, який виправдано відсутній на роботі, зокрема на підставі законної відпустки чи у результаті хвороби тощо (наприклад, роботодавець може розірвати трудовий договір з працівниками, що знаходяться у відпустці по вагітності та пологах, у відпустці по догляду за дитиною). Крім того, навіть у період санації роботодавець згідно із зазначеним Законом РП зможе скоротити (до одного місяця) мінімальний термін повідомлення про звільнення працівника, найнятого за трудовим договором, укладеним на невизначений термін (проте в такому випадку роботодавець зобов'язується виплатити компенсацію за період, що залишився з частини загального періоду повідомлення про припинення правовідносин).

У період санації роботодавець у Польщі також має можливість розірвати строкові контракти з двотижневим повідомленням працівника про свій намір, незалежно від того, передбачена така можливість в положеннях відповідного трудового договору чи ні. Однак необхідно наголосити на тому, що всі

обмежуючі дії підприємства щодо права на працю працівника під час санації повинні затверджуватися суддею-консультантом, котрий курирує реструктуризацію компанії. Відповідно, можна стверджувати, що в деяких європейських країнах, зокрема в Польщі, працівники, навіть ті, що мають особливий захист з точки зору трудового законодавства: вагітні жінки, особи з інвалідністю і т. д. – під час санації підприємства опиняються під таким же ризиком звільнення, що і в разі банкрутства підприємства, однак сам період санації (на відміну від випадків банкрутства підприємства) не передбачає обов'язкового звільнення працівників, а їх трудові права і законні інтереси, пов'язані з реалізацією права на працю в тій чи іншій мірі гарантуються та захищаються судом.

У цьому сенсі звернемо увагу також на досвід закріплення в Латвійській Республіці визначальної нормативної підстави припинення трудових правовідносин з працівниками у випадку санації та у випадку банкрутства. Особливе значення в цьому контексті має латвійський Закон «Про неспроможність» від 26 липня 2010 року [307], а саме його розділ XVIII «Виконання і розірвання договору». Зазначимо, що загальні правила розірвання договорів, котрі були укладені боржником, встановлені в ст. 101 вказаного законодавчого акта. З чч. 1 і 2 цієї статті випливає, що в тих випадках, коли договір був укладений боржником, а на день оголошення про неспроможність відповідної юридичної особи не був цією особою виконаний (або ж виконаний лише частково), адміністратор процесу неспроможності (*maksātnespējas procesa administrators*) має право вимагати виконання умов договору від іншої сторони договору чи в односторонньому порядку відмовитися від виконання цього договору (відповідно, інша сторона договору може звернутися з цього приводу за захистом до суду). У той же час, адміністратор процесу неспроможності «має право виконати договір, якщо ця дія не спричиняє зменшення активів боржника». Ця норма Закону Латвійської Республіки «Про неспроможність» дає можливість дійти висновку, що адміністратор процесу неспроможності з дня оголошення судом неспроможності відповідної юридичної особи

повноважний також розірвати трудові угоди з працівниками, якщо вони не сприяють позитивній зміні кризового стану підприємства. Саме тому в ст. 103 відповідного законодавчого акта передбачена можливість розірвання адміністратором трудових договорів. Зокрема в ч. 1 цієї статті встановлюється правило, відповідно до якого «при оголошенні провадження у справі про неспроможність боржника адміністратор має право розірвати трудовий договір з працівником боржника». У цьому випадку, як зазначає законодавець, положення пп. 9 і 10 ст. 101 латвійського Закону «Про працю» «вважаються правовою підставою для припинення трудового договору», а положення п. 3 ч. 1 ст. 103 Закону «Про працю» (вони стосуються загальних термінів розірвання трудового договору) не повинні розглядатися як такі, що можуть поширюватися на даний випадок припинення трудового договору.

Так само, як і в Латвії, досить значну увагу регулюванню праці у відповідних умовах перебігу трудових правовідносин за участю роботодавця-боржника приділяють в господарському законодавстві Королівства Іспанії. У п. 1 преамбули консолідованої версії Закону КІ «Про банкрутство» від 09 липня 2003 року [308] звертається увага на те, що цей законодавчий акт також стосується чинних на дату оголошення неплатоспроможності (банкрутства) трудових договорів, адже питання про платоспроможність роботодавця та вплив цього його стану на трудові відносини повинні вирішуватись нерозривно одне від одного. При цьому спеціальні норми іспанського законодавства про банкрутство не можуть змінювати, підміняти чинні норми трудового права Іспанії, застосовні до правового статусу працівників та трудових правовідносин, а діяти у відповідному контексті узгоджено (*conciliando*) з ними. Саме тому згідно з вимогами ч. 2 ст. 8 Закону КІ «Про банкрутство» суддя у процедурі банкрутства (*juez del concurso*), будучи повноважним вирішувати питання перебігу трудових правовідносин на підприємствах-боржниках, має, серед іншого, виходити з норм трудового законодавства.

2. Фактичні підстави припинення трудових правовідносин з працівниками у випадку санації та у випадку банкрутства. Ці підстави є особливими

обставинами практичної дійсності, а саме тими, що характеризують стан платоспроможності роботодавця настільки критично, що, з одного боку, обумовлюють введення санації чи здійснення ліквідації боржника у передбаченому законом порядку, з іншого боку, дозволяють застосувати на практиці нормативну підставу припинення трудових правовідносин, передбачену трудовим законодавством для випадків санації та банкрутства.

Зазначимо, що вказана підстава характеризує обставини практичної дійсності у сфері праці та поведінку й статус роботодавця-боржника, найманих працівників (у межах процедури санації, коли скорочуються ті працівники, які не можуть бути задіяні в процесі виконання плану санації), які на підставі трудового та господарського законодавства можуть вважатись достатніми для припинення трудових правовідносин за його участі. Відповідно, в цьому контексті важливим є аналіз фактичного стану роботодавця в аспекті його відповідності положенням законодавства про процедури банкрутства.

Аналізуючи чинне законодавство України та держав-членів Європейського Союзу, можемо дійти висновку, що попри певні відмінності в процедурах банкрутства підприємств в цих державах, риси санації та банкрутства, підстави констатації їх наявності в переважній частині випадків мають певні спільні риси. Наприклад, в Королівстві Іспанія банкрутство може бути добровільним (у цьому випадку компанія сама керує вказаним процесом, випереджаючи можливий початок процесу банкрутства з боку працівників та інших кредиторів) або ж вимушеним (в цьому випадку кредитори можуть безпосередньо впливати на процес банкрутства компанії, керуючись власними законними інтересами). Будь-який співробітник, якому не була виплачена заробітна плата, може звернутися в соціальний суд з відповідною заявою та вимогою про початок процедури банкрутства як до превентивного заходу. Однак фактичною підставою добровільного та примусового банкрутства у всіх випадках буде виступати прийняття судового рішення, в якому боржник проголошується неспроможним виконати свої боргові зобов’язання.

При цьому важливо враховувати те, що фактичний стан платоспроможності роботодавця-боржника має реально відповідати тим кризовим фінансовим станам, котрі підпадають під дію законодавства про банкрутство. У статтях 607А та 608 Комерційного кодексу Республіки Болгарія [309] зазначається, що провадження у справі про неспроможність має бути відкрито стосовно неплатоспроможного підприємця (як виняток, справа про неспроможність відкривається також у разі надмірної заборгованості товариства з обмеженою відповідальністю, акціонерного товариства або товариства з обмеженою відповідальністю з акціями) за умови, що неплатоспроможним є підприємець, який не може виконати: а) грошове зобов'язання, що виникає з комерційної угоди (або зобов'язання, що відноситься до цієї угоди), враховуючи, зокрема, її дійсність, виконання, невиконання, розірвання та припинення; б) публічно-правове зобов'язання перед державою та муніципалітетами, пов'язане з його комерційною діяльністю; в) зобов'язання, що виникли з приватної державної дебіторської заборгованості; г) обов'язок виплачувати винагороду принаймні одній третині працівників, якщо цей обов'язок не було ним реалізовано протягом більше двох місяців. Крім того, констатація судом неспроможності роботодавця-боржника вважається допустимою, якщо було порушено виконавче провадження на підставі заяви кредитора, поданого відповідно до ст. 625 цього Кодексу, а законна претензія кредитора залишилася повністю або ж частково незадоволеною протягом 6 місяців після винесення відповідних виконавчих документів про погашення боргу.

Таким чином, прийняття судом рішення про неспроможність роботодавця-боржника й можливість відновлення його платоспроможності, а також про початок процедури банкрутства можна розглядати в якості фактичних підстав для розірвання трудових правовідносин, оскільки даний факт є основною ознакою припинення трудових відносин у досліджуваних випадках. Однак в окресленому контексті важливо ще раз наголосити на тому, що констатація процедур банкрутства не є повноцінною підставою для

припинення трудових відносин за участю роботодавця-боржника. Ця обставина, на що ми вже неодноразово звертали увагу, пояснюється тим, що процедури банкрутства в Україні та в європейських державах в основному спрямовані або на поновлення платоспроможності боржника, або на його ліквідацію. При цьому, якщо сутність ліквідації передбачає, що працівники підприємства будуть масово звільнені в силу того, що ліквідується інша сторона трудового договору, то в разі процедур відновлення платоспроможності боржника (санації) звільнення матиме місце тоді, коли це буде здійснюватися з метою відновлення відповідної платоспроможності роботодавця як суб'єкта підприємницької діяльності та сторони трудових правовідносин.

3. Процесуальні підстави припинення трудових правовідносин з працівниками у випадку санації та у випадку банкрутства. Розірвання трудових правовідносин за будь-яких обставин, обумовлених процедурами банкрутства, відбувається на підставі нормативно-правових актів роботодавця про звільнення (скорочення штату) працівників. При цьому їх законність визначається відповідністю фактичних підстав для розірвання трудових відносин нормативним підставам, а також загальним і спеціальним процедурним (процесуальним) правилам видання наказу про звільнення.

У законодавстві держав-членів ЄС звертається особлива увага на строки припинення трудових відносин, які у процедурах банкрутствах є скороченими чи можуть бути скорочені. Досить часто це питання вирішується не лише в законодавстві про працю, але й у законодавстві про процедури банкрутства чи лише положеннях цього спеціального законодавства. Наприклад, як зазначає В.О. Радіонова-Водяницька, положення ч. 1 ст. 49^2 КЗпП України, що передбачає обов'язок роботодавця персонально попередити працівника про наступне звільнення не пізніше ніж за 2 місяці, на трудові відносини керівника й власника-банкрута не поширюється, оскільки вони регулюються спеціальним законодавством – Законом України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» [273, с. 15]. На підставі ст. 361 ТК

Республіки Польща роботодавець, прийнявши рішення про припинення трудових відносин у зв'язку з банкрутством або з інших причин, не пов'язаних з працівниками, має право скоротити тримісячний термін повідомлення про звільнення, однак цей термін не може бути менше одного місяця (особа, що звільняється, має право на компенсацію протягом решти періоду повідомлення про звільнення). У ч. 2 ст. 103 Закону Латвійської Республіки «Про неспроможність» передбачено, що положення п. 3 ч. 1 ст. 103 Закону «Про працю» (вони стосуються термінів розірвання трудового договору) не повинні розглядатися як такі, що можуть поширюватися на даний випадок припинення трудового договору

Що ж стосується умов припинення трудових правовідносин у випадку санації та банкрутства, то з цього приводу слід зауважити, що в практичній дійсності мають місце всі обставини, які уможливлюють законне розірвання трудового договору з працівником на підставі норм чинного трудового законодавства про припинення трудових правовідносин, які застосовуються у випадку процедур банкрутства, а саме: а) у випадку скорочення чисельності персоналу (скорочення кількості працівників) на підставі санації: введення процедури санації; наявність у плані санації заходу стосовно звільнення працівників; працівники, котрі скорочуються, об'єктивно не можуть бути задіяні в процесі виконання плану санації, а також не можуть бути переведені; б) у випадку масового вивільнення працівників, пов'язаного з початком процедури ліквідації.

При цьому, наприклад, у Латвії відповідно до статей 3 і 4 Закону Латвійської Республіки «Про неспроможність» припинення трудових правовідносин з працівником на підставі скорочення та ліквідації підприємства виявляється можливим тоді, коли суд оголошує про розгляд: а) справи про правовий захист (*tiesiskās aizsardzības process*) – сукупність правових заходів, спрямованих на відновлення здатності боржника виконувати свої зобов'язання, якщо у боржника виникають фінансові труднощі або він вважає, що вони виникнуть; б) справи про неплатоспроможність роботодавця (*juridiskās*

personas maksātnespējas process) – сукупність правових заходів, в рамках яких вимоги кредиторів покриваються власністю боржника з метою сприяння виконанню зобов'язань боржника. У Республіці Польща, в свою чергу, умови, за яких можливе відповідне колективне припинення трудових правовідносин та, зокрема, виникнення можливостей щодо задоволення фінансових вимог працівників до роботодавця-боржника, врегульоване трудовим законодавством, а саме положеннями Закону РП «Про захист претензій працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» від 13 липня 2006 року [310]. Цим законодавчим актом встановлюється, що відповідні права та обов'язки обумовлюються настанням та визнанням неплатоспроможності роботодавця. Поняття «неплатоспроможність» польським законодавцем розглядається в якості юридичного факту, що об'єктивується наступним: 1) оголошенням про банкрутство роботодавця; 2) відкриттям провадження щодо реструктуризації, зокрема санації; 3) відхиленням заяви про банкрутство роботодавця, якщо активи цього боржника є недостатніми для здійснення необхідних витрат на провадження тощо.

Саме тому можна стверджувати, що «банкрутство як економіко-правове явище є умовою для розірвання трудового договору між працівником та роботодавцем» [299, с. 540]. Що ж стосується санації, то її введення є ймовірною умовою для припинення трудових правовідносин (однак у Польщі аналогічне явище вже є достатньою умовою для розірвання трудових правовідносин з працівником), яка конкретизується потребами підприємства у кадрах, можливістю сплачувати заробітну плату та професійними характеристиками найнятих працівників (наскільки їх праця є ефективною у процесі відновлення платоспроможності роботодавця-боржника).

Отже, підсумовуючи, зауважимо, що в Україні та в державах-членах Європейського Союзу є певні спільні та відмінні риси правового регулювання і практики здійснення розірвання трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства. У переважній частині випадків законодавцями цих держав аналогічним чином оцінюється критерій достатності умов припинення

трудових правовідносин у випадку санації та банкрутства роботодавця-боржника. При цьому спільність правового регулювання вказаного питання (особливо стосовно Республіки Болгарія), на нашу думку, пояснюється соціальною роллю законодавства про працю, яка стоїть на заваді допустимості порушення законних інтересів працівника, його трудових прав у випадках, коли роботодавець-боржник знаходиться у критичному фінансовому стані, в якому він опинився з тих чи інших обставин, можливих в умовах ринкової економіки. Приклад Республіки Польщі та певною мірою Латвійської Республіки, Королівства Іспанії вказує на те, що законодавець більшу увагу в питаннях відновлення платоспроможності роботодавця-боржника приділяє захисту фінансових інтересів роботодавців, припускаючи, що захист цих інтересів не спричинить подальшого банкрутства та припинення трудових правовідносин з усіма працівниками боржника.

3.3 Захисні процедури для працівників під час припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства в Україні та в країнах ЄС

Проблематика сучасного стану захисту трудових прав і законних інтересів працівників у випадку банкрутства роботодавця-боржника в Україні та державах-членах Європейського Союзу актуалізується численними ризиками порушення цих прав та інтересів. Українська вчена В.О. Радіонова-Водяницька звертає увагу на те, що сьогодні в нашій державі спостерігається зростання умисних і фіктивних банкрутств, що «пояснюється переважно використанням цих процедур у корупційних і кримінальних цілях. Уже на початку процедури банкрутства боржники визнають, що значна частина активів підприємства виведена, що унеможливлює формування конкурсної маси». Додатковою проблемою є також відношення кредиторів до питання повернення боргів та «адміністрування» цього процесу. Як наслідок, незаінтересовані у фінансовому оздоровленні боржника кредитори доволі часто обумовлюють ситуацію, коли «під загрозою банкрутства опиняються підприємства без ознак неплатоспроможності», що посилюється «непрофесіоналізмом і

некомпетентністю багатьох арбітражних керуючих, браком ефективних заходів контролю за їх діяльністю» [273, с. 13]. Наразі означені проблеми стосуються багатьох сучасних держав, чому сприяє їх регулятивна політика у сфері відновлення платоспроможності боржників та визнання їх банкрутами.

У цьому відношенні країни можна умовно поділити на ті, які провадять: 1) політику, радикально спрямовану на захист інтересів кредиторів (наприклад, в Австралії, Великобританії та Ізраїлі діють механізми розподілу активів боржника з урахуванням максимально можливого задоволення законних вимог кредиторів); 2) політику, радикально спрямовану на захист інтересів підприємства-боржника (наприклад, у Французькій Республіці процедури, пов'язані із санацією та банкрутством, мають на меті зберегти життєздатність боржника всіма можливими методами, беручи до уваги той факт, що оголошення боржника банкрутом зумовить масові звільнення працівників роботодавця-банкрута); 3) політику, що помірним чином спрямована на задоволення інтересів кредиторів (до таких держав віднесемо, наприклад, Норвегію, Федеративну Республіку Німеччина, Фінляндію та Японію, в яких сьогодні діють механізми для погашення боргів перед кредиторами за умов здійснення всіх можливих дій, спрямованих на збереження цілісності підприємств); 4) політику дотримання «золотої середини» інтересів кредиторів і підприємства-боржника (в Данії, Італії, США та Чехії діють різні механізми гармонійного задоволення інтересів сторін процедур банкрутства).

Болгарський учений у сфері права Е.Й. Радєв у цьому контексті зазначає, що в умовах глобалізації ринків і складних взаємин між суб'єктами комерційної діяльності все більшого значення набувають саме питання задоволення претензій кредиторів. Однак все більше сучасних держав зацікавлені також у тому, щоб якнайшвидше задоволення інтересів кредиторів поєднувалося із збереженням життєздатності боржника. Тому «поступово акцент комерційного банкрутства зміщується з примусової ліквідації боржника на прийняття та реалізацію плану його реорганізації». Вчений наголошує на тому, що вдосконалення провадження у справі про неспроможність боржника з метою

запобігання банкрутству та відновлення здатності підприємців-боржників знову розпочати підприємницьку діяльність закономірним чином «є пріоритетом для Європейського Союзу, що знаходить своє відображення в новій галузевій політиці та в новій законодавчій ініціативі» [311, с. 2]. Але, розглядаючи питання збалансування інтересів кредиторів та боржника, яке здійснюється з метою відновлення подальшої підприємницької діяльності останнього, необхідно мати на увазі й те, що окремою проблемою в цьому контексті є питання ігнорування соціальних прав і гарантій працівників підприємств-боржників. Аналізуючи цю проблему в контексті саме банкрутства, В.О. Радіонова-Водяницька констатує, що в практичній дійсності це ігнорування виявляється «у відсутності дійових механізмів гарантування трудящим матеріальної компенсації за працю й виконання підприємством взятих соціальних зобов'язань перед ними» [273, с. 13]. Проте, на нашу думку, найбільше занепокоєння все ж таки викликає питання порушення трудових прав і законних інтересів працівників під час санації, котра, як ми вже з'ясували в попередньому підрозділі, не є умовою автоматичного припинення трудових правовідносин за участі роботодавця-боржника.

Отже, окреслений контекст дозволяє більш повно осмислити тенденцію окремих європейських держав до «зрівняння» впливу на сферу праці та зайнятості санації й банкрутства. Особливої уваги в цьому плані заслуговує досвід Республіки Польща. Як випливає з підрозділу 3.2 цього дослідження, працівники у Польщі під час процедури судової санації підприємства стикаються з високим ризиком припинення трудових правовідносин, адже польське законодавство не містить застережень, подібних до тих, що мають місце в українському законодавстві та відображаються у правилі про можливість скорочення працівників тоді, коли вони не можуть бути задіяні в процесі виконання плану санації. Трудові гарантії польських працівників, спрямовані на захист від незаконного звільнення (за інших умов, не пов'язаних з процедурами банкрутства), практично повністю мінімізуються чи вважаються в означених випадках незастосовними в повній мірі. У ст. 41-1 ТК РП прямо

передбачається, що у разі банкрутства або ліквідації роботодавця не застосовуються захисні положення Кодексу, а також спеціальні положення щодо захисту працівників від припинення (*wypowiedzeniem*) чи розірвання (*rozwiązaniem*) трудового договору. Мова в цій законодавчій нормі, насамперед, йде про легальне блокування можливостей профспілкового захисту звільнення працівників під час санації підприємства. Зазначимо, що профспілковий захист працівників від звільнення, загалом, ґрунтується на ст. 38 ТК РП, згідно з якою роботодавець зобов'язаний повідомляти у письмовій формі профспілкову організацію, що представляє працівника, про намір розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк з відповідним працівником, із зазначенням причини, що обґрунтовує припинення договору. На підставі пар. 2 цієї статті профспілкова організація підприємства, якщо вона вважає, що припинення трудових правовідносин є неправомірним, може протягом 5 днів з моменту отримання повідомлення надіслати у письмовій формі роботодавцю заперечення щодо відповідного звільнення працівника.

Окрім того, на підставі ст. 41-1, пар. 4 ст. 177, пар. 2 ст. 186-8 ТК РП скасовується правовий режим особливого захисту від звільнення певних категорій працівників. Це означає, що у період санації роботодавцем може бути розірвано трудовий договір з такими категоріями працівників: 1) працівниками передпенсійного віку (згідно із ст. 39 Кодексу роботодавець не може розірвати трудовий договір, укладений з працівником, якому бракує не більше чотирьох років до досягнення пенсійного віку, якщо період працевлаштування дозволяє йому отримати право на пенсію за віком після досягнення цього віку); 2) працівниками, котрі знаходяться у відпустці (за загальним правилом, встановленим у ст. 41 ТК РП, роботодавець не може розірвати трудовий договір під час відпустки працівника, а також під час іншої обґрунтованої його відсутності на роботі, якщо не сплинув строк дії трудового договору); 3) працівниками, які знаходяться у стані вагітності або в декретній відпустці (за загальним правилом, передбаченим у параграфах 1 і 2 ст. 177 Кодексу, роботодавець не може припинити або розірвати трудовий договір під час

вагітності працівниці або під час знаходження її у відпустці по вагітності та пологах, якщо вона не знаходиться на випробувальному терміні, котрий не перевищує 1 місяця, а також якщо немає підстав, що обґрунтовують розірвання цього договору без попередження, а профспілка працівників, що представляє працівника, погодилася розірвати договір); 4) працівниками, котрі обтяжені батьківськими обов'язками (відповідно до пар. 3 ст. 182-3, а також пар. 1 ст. 186-8 ТК РП роботодавець не може розірвати чи припинити трудовий договір у період з дня, коли працівник, який має право на відпустку по догляду за дитиною, подає заяву про: а) надання батьківської відпустки – до кінця цієї відпустки; б) скорочення режиму робочого часу – до дня повернення до попереднього режиму робочого часу, але не більше, ніж на загальний термін 12 місяців); 5) працівниками, що уклали трудовий договір з метою професійної підготовки (*w celu przygotowania zawodowego*).

При цьому слід мати на увазі, що в Україні, як нами вже було з'ясовано у межах підрозділу 2.3, навіть у процесі припинення трудових правовідносин на підставі банкрутства (тобто навіть не за умов санації, а вже у випадку ліквідації роботодавця-боржника) передбачається обов'язок звільняти окремі категорії працівників з їх наступним працевлаштуванням. Мова йде, головним чином, про таких працівників: 1) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років (чи до 6 років, як це передбачено у ч. 6 ст. 179 КЗпП України), а також одиноких матерів з дитиною віком до 14 років чи дитиною-інвалідом (ч. 3 ст. 184 КЗпП України); 2) батьків, які виховують дітей без матері (наприклад, у випадку тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також опікунів та піклувальників, прийомних батьків (ст. 186-1 КЗпП України); 3) працівників, яким не виповнилося 18 років (ст. 198 КЗпП України) і т. д.

На думку польського фахівця у сфері трудового права та зайнятості К. Камінської (Katarzyna Kamińska), ця політика законодавця є цілком виправданою бажанням таким чином захистити кількісно більше благо: «Правила, що виключають захист працівників, є наслідком правильного припущення: якщо роботодавець завершить свою діяльність, це також потягне

за собою необхідність звільнити усіх працівників» [312]. Цієї ж позиції дотримується Л. Гужни (Łukasz Górzny), вказуючи на те, що підтримка існування підприємства-боржника в контексті питання зайнятості означає, що «деякі робочі місця зберігаються та ризик безробіття знижується, що також матиме сприятливі соціальні та економічні наслідки» [313]. Таким чином, захист інтересів роботодавця-боржника припускає захист працівників, що працюють у нього, а обмеження однієї групи працівників у їх можливості подальшої реалізації права на працю на відповідному підприємстві є збереженням можливості продовження реалізації цього права іншою групою працівників, яка не обов'язково кількісно більша.

Окрім цього, звернемо увагу також на те, що пояснення відповідної логіки законодавця фахівцями у сфері трудового права досить часто відображається навіть й у текстах законодавчих актів декотрих держав-членів Європейського Союзу. Наприклад, у п. I преамбули Закону Королівства Іспанії «Про невідкладні заходи з питань банкрутства» від 25 травня 2015 року № 9 [314, с. 43874] зазначається, що 30 вересня 2014 року в Королівстві було прийнято Закон № 17 [315], яким затверджувалась можливість застосування різних термінових заходів у сфері рефінансування та реструктуризації корпоративного боргу, а також послаблювався режим угод про неспроможність підприємства. Ці законодавчі кроки були виправдані тим, що підтримка життєздатності компаній вигідна не тільки для самих компаній, але й «для економіки в цілому, особливо для підтримки зайнятості». У п. I преамбули Закону КІ від 30 вересня 2014 року № 17 вказується наступне: «Часто компанії, які дійсно життєздатні з оперативної точки зору (тобто сприйнятливі до отримання прибутку у підприємницькій діяльності за нормальних умов), стали нежиттєздатними з фінансової точки зору. У цій ситуації є дві альтернативи: або ліквідувати компанію в цілому, або ж очистити (*sanearla*) її з фінансової точки зору для того, щоб залишок заборгованості був терпимим (*soportable*), дозволяючи компанії продовжувати виконувати свої зобов'язання в економічному русі, генеруючи добробут та створюючи робочі місця. Здається

очевидним, що друга альтернатива є кращою, ніж перша. Як наслідок, державні органи повинні вжити заходів, які сприяють полегшенню фінансового тягаря або «скороченню боргу» (*desapalancamiento*)».

Дійсно, доцільність логіки законодавців держав-членів ЄС, що в тій чи іншій мірі дотримуються політики, радикально спрямованої на захист інтересів підприємства-боржника, чи політики дотримання «золотої середини» інтересів кредиторів і підприємства-боржника у процедурах банкрутства підтверджується практичним взаємозв'язком сфери платоспроможності, відновлення платоспроможності та сфери праці й зайнятості. Показовим прикладом цього є кризовий стан іспанської мережі супермаркетів *Distribuidora Internacional de Alimentación* (*DIA*) та її дочірньої компанії *Twins Alimentación*. Відповідно до звіту, направленого до Національної комісії з ринку цінних паперів КІ (*Comisión Nacional de Mercado de Valores*), мережа супермаркетів завершила діяльність у 2018 році із збитками у розмірі 352,6 млн євро (2017 рік завершився отриманням прибутку у розмірі 101 млн євро), що пояснюється скороченням продажів товарів у мережі супермаркетів як на території Іспанії, так і в Португалії, Бразилії та Аргентині. При цьому борг цієї компанії станом на лютий 2019 року склав 1,452 млн євро. Після реєстрації збитків мережа супермаркетів *DIA* та її дочірня компанія *Twins Alimentación* опинились в стані технічного банкрутства, подолати який вони можуть, зокрема, шляхом скорочення чисельності штату працівників цих супермаркетів, тобто припинення трудових правовідносин з 2 100 найманими працівниками, про що було оголошено 08 лютого 2019 року [316]. При цьому кількість скорочуваних працівників дорівнює близько 8 % від усієї кількості працівників, що працюють у цих супермаркетах (близько 26 000 працівників) [317; 318].

Вказаний приклад, на нашу думку, в достатній мірі дозволяє продемонструвати доцільність збалансованого захисту інтересів кредиторів та боржника, в результаті чого виявляється можливим захистити інтереси працівників роботодавця-боржника. Звісно, слід погодитись із тим, що внаслідок здійснення процедур банкрутства «найменш захищеними суб'єктами

трудових відносин залишаються працівники», котрі, що не викликає сумнівів, «не повинні відповідати за негативні наслідки економічних процесів» [319, с. 161]. Слід мати на увазі, що процедури банкрутства є надзвичайними умовами функціонування роботодавця, які мають закономірний характер в умовах ринкової економіки. Тому ризики настання негативних наслідків для працівників у результаті санації та банкрутства роботодавця, як правило, є неминучими. З огляду на це, зазначимо, що припинення трудових правовідносин з певною кількістю працівників з метою забезпечення інтересів іншої частини працівників, які є більш конкурентними та праця яких сприяє уникненню банкрутства роботодавця, потребує захисту, якому держава має приділяти особливу увагу.

З цього випливає, що трудове законодавство та законодавство про процедури банкрутства повинні містити норми, що передбачали б гарантії захисту працівників під час розірвання трудових правовідносин за відповідних обставин, а саме певні процедури захисту трудових прав працівників у процесі розірвання трудового договору на підставі санації та банкрутства роботодавця-боржника. При цьому стосовно українських реалій слід зауважити, що захисні процедури трудових прав під час припинення трудових правовідносин збігаються з відповідними процедурами, передбаченими у випадках скорочення штату працівників та ліквідації підприємства.

Що ж стосується питання процедур захисту працівників у Європейському Союзі під час розірвання трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства, то вказані питання в цьому Союзі врегульовуються на наддержавному та національному рівнях. Проте, перш ніж розглянути вказане питання, слід зауважити, що, починаючи з післявоєнного часу, не лише на рівні ООН, але й на регіональному рівні стали розроблятися та прийматися важливі універсальні акти, які так чи інакше зачіпають трудові права, зокрема акти, що гарантують захист трудових прав найманих працівників від обставин, які від них безпосередньо не залежать. При цьому саме на регіональному рівні, головним чином, на рівні організацій, котрі передували Євросоюзу, приймалися

різні регіональні міжнародно-правові акти, «які за своєю конкретикою та жорсткістю вимог перевершили всі інші універсальні та регіональні міжнародні трудові акти з відповідних питань». М.Л. Лютов у цьому контексті звертає увагу на те, що до таких «авангардних» регіональних трудових стандартів можна віднести директиви, котрі стосуються інформування та консультацій з представниками працівників, участі працівників в управлінських органах компаній, захисту працівників у процесі передачі власності на підприємство, а також директиви та регламенти, якими регулюються колективне вивільнення працівників, заборона дискримінації у сфері праці тощо. Акти ж Євросоюзу з питання захисту працівників у разі банкрутства роботодавців «стали прикладом для створення більш пізньої конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці, що містять аналогічні механізми захисту» [320, с. 118-119]. Необхідно також мати на увазі, що чинні норми ЄС, якими врегульовуються питання трудового права, виявилися хоч і досить значними, але фрагментарними, оскільки стосувалися лише окремих, спеціально позначених сфер правового регулювання праці, а не правової системи в цілому (наприклад, Директива Ради «Щодо приведення у відповідність законів держав-членів ЄС з питань захисту прав працівників при передачі підприємства або частини підприємства» від 14 лютого 1977 року № 77/187/ЄЕС [321, с. 26-28], Директива Ради «Про наближення законів держав-членів, що стосуються охорони прав службовців у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур» від 12 березня 2001 року № 2001/23/ЄС). Проте особливим чином факт членства в ЄС сприяв сутнісному комплексному переосмисленню в державах-членах Союзу зіткнення сфер праці та зайнятості й сфери підприємницької діяльності. Це переосмислення, як ми уже зазначали, триває по сьогоднішній день та спрямоване на досягнення «золотої середини» між задоволенням інтересів кредиторів і роботодавця-боржника з метою забезпечення відносної стабільності у т. зв. «світі праці».

В аспекті цього питання вченими звертається увага на те, що досить специфічним чином окреслене стосується саме постсоціалістичних держав

(головним чином, Республіки Болгарія, Республіки Польща, Республіки Словенія, Республіки Хорватія, Румунії, Словацької Республіки, Угорської Республіки, Чеської Республіки), котрі, ставши членами Євросоюзу, були вимушені обмежити неоліберальне дерегулювання сфери праці, що відбувалося під час переходу держав від соціалістичної до капіталістичної моделі [322, с. 74]. Проте, зважаючи на важливість захисту трудових прав працівників під час їх звільнення на підставі процедур банкрутства (особливо у випадку санації, під час якого припиняються відносини з частиною працівників, якщо в цьому вбачається доцільність, вмотивована метою санації), можемо припустити, що в законодавстві Європейського Союзу існують також наддержавні акти, котрими ефективно врегульовується окреслене питання.

Певна річ, базовим спеціальним нормативно-правовим актом Європейського Союзу, положення якого спрямовані на захист працівників під час процедур банкрутства, є Директива ЄП і Ради № 2008/94/ЄС, що нами вже частково аналізувалась у підрозділі 3.1 цього дослідження. Так, уже в преамбулі на сьогодні нечинної Директиви Ради ЄС від 20 жовтня 1980 року № 80/987/ЄЕС вказувалось, що цей документ було розроблено та прийнято Радою ЄС, серед іншого, через необхідність забезпечення захисту працівників у разі банкрутства їх роботодавця, зокрема з метою гарантувати виплату їх вихідних вимог, з огляду на потреби збалансованого економічного та соціального розвитку в Співтоваристві. Таким чином, лише формально відповідаючи своїй назві, вказаний документ у першій та подальших редакціях, враховуючи його кодифіковану версію у вигляді Директиви ЄП і Ради № 2008/94/ЄС, містить загальні фрагментарні положення про захист найманих працівників у випадку неплатоспроможності їх роботодавця, які повинні враховувати держави-члени Європейського Союзу.

Ці загальні положення про захист найманих працівників у випадку неплатоспроможності їх роботодавця можна поділити на наступні групи:

1. Положення, що визначають діяльність гарантійних установ (установ-гарантів) та особливості здійснення регулятивного впливу на їх діяльність

держав-членів ЄС. У ст. 3 Директиви ЄП і Ради № 2008/94/ЄС передбачається, що держави-члени Євросоюзу повинні вживати заходів, необхідних для забезпечення гарантійними фондами (з метою реалізації ст. 4, у якій визначено можливість держав-членів встановити межу відповідальності гарантійних фондів, перерахованих у ст. 3) виплати за неоплаченими претензіями працівників, які виникають із трудових договорів (або трудових відносин), коли це, зокрема, передбачено національним правом, вихідної допомоги після закінченні трудових відносин. Поряд із цим, претензії, що приймає установа-гарант, визнаються «претензіями щодо непогашених виплат стосовно періоду до якщо прийнятно після вказаної дати, визначеної державами-членами». Закономірним чином у ст. 4 цієї Директиви підтверджується можливість держав-членів ЄС обмежувати відповідальність установ-гарантів, зазначених у ст. 3 Директиви. З ч. 2 ст. 4 Директиви ЄП і Ради № 2008/94/ЄС випливає, що в тих випадках, коли ця можливість реалізовується державою-членом Євросоюзу, вона має визначити тривалість періоду, протягом якого неоплачені претензії будуть задоволені установою-гарантом, з урахуванням того, що «цей період не може бути коротшим за той, що включає компенсацію за останні три місяці трудових відносин до та/або після дати, зазначеної у ст. 3». Також звернемо увагу й на те, що держави-члени правомочні включити вказаний «мінімальний період» (3 місяці) до базового періоду (тривалістю не менше 6 місяців). Ті ж держави-члени, які мають базовий період тривалістю не менше 18 місяців, «можуть обмежити період, протягом якого неоплачені претензії будуть задоволені установою-гарантом, до 8 тижнів». У такому випадку ті періоди, що є «найбільш сприятливими для найманого працівника», використовуються для обчислення мінімального періоду. Окрім того, відповідно до ч. 3 ст. 4 Директиви ЄП і Ради № 2008/94/ЄС держави-члени можуть встановити граничні критерії виплат, що здійснюються установою-гарантом. Проте зазначена можливість повинна реалізовуватися з урахуванням наступних застережень: 1) граничні критерії не повинні бути нижчими за рівень, який є соціально сумісним із соціальною метою цієї Директиви; 2) якщо держави-

члени реалізують цю можливість, вони інформують Комісію про методи, використані для встановлення граничного критерію.

Окрім того, у ст. 5 Директиви ЄП і Ради № 2008/94/ЄС встановлюється правило, згідно з яким держави-члени ЄС повинні визначати деталізовані правила стосовно організації, фінансування та функціонування гарантійних установ, серед іншого, дотримуючись наступних принципів: 1) майно цих установ повинно бути незалежним від капіталів роботодавця та не підлягати накладенню стягнення на нього у ході процедури банкрутства; 2) роботодавці повинні робити відрахування, за винятком випадків, коли ці відрахування чинять державні органи; 3) обов'язки установ-гарантів не повинні залежати від повноти виконання обов'язків з приводу виплати відповідних відрахувань.

2. Положення, що стосуються забезпечення соціальної безпеки у випадках неплатоспроможності роботодавця. У ст. 6 Директиви ЄП і Ради № 2008/94/ЄС передбачається, що держави-члени Європейського Союзу можуть вказати, що положення цього документа, котрі стосуються діяльності установ-гарантів, не застосовуються до відрахувань, які виплачуються відповідно до національних положень про системи соціального захисту або відповідно до систем підтримки на підприємстві чи в міжустановних пенсійних системах, що виходять за рамки національних положень про системи соціального забезпечення. У статтях 7 і 8 вищевказаної Директиви зазначається, що на держави-члени ЄС покладається обов'язок вживати заходів, необхідних: 1) для забезпечення того, щоб несплата роботодавцем обов'язкових відрахувань до визнання його неплатоспроможним в його страхові фонди не обмежувала права працівників щодо того, що ці страхові фонди формують кошти з сум, які спрямовуються на оплату праці; 2) для захисту інтересів працівників та осіб, які припинили свої трудові відносини з роботодавцем на момент оголошення його банкрутом, стосовно набутих прав тощо.

3. Положення, що стосуються транснаціональних ситуацій. Відповідно до ст. 9 Директиви ЄП і Ради № 2008/94/ЄС у тих випадках, коли підприємство, котре діє на території принаймні двох держав-членів, перебуває у стані

неплатоспроможності, установа, відповідальна за задоволення неоплачених претензій найманих працівників, повинна бути установою держави-члена, на території якої вони працюють (або ж зазвичай працюють). На виконання цього та супутніх правил держави члени ЄС повинні: 1) забезпечити розподіл відповідної інформації між своїми компетентними адміністративними органами та/або установами-гарантами, даючи можливість, зокрема, інформувати установу-гаранта, відповідальну за задоволення неоплачених претензій працівників; 2) повідомляти Комісію (вона має оприлюднювати ці повідомлення) та інші держави-члени про необхідні деталі їхніх компетентних адміністративних органів та/або установ-гарантів.

Отже, можемо дійти висновку, що положення Директиви ЄП і Ради № 2008/94/ЄС щодо захисту працівників стосуються переважно захисту фінансової безпеки працівників, не охоплюючи питання захисту трудових прав і законних інтересів працівників саме під час звільнення на підставі процедур банкрутства (питання звільнення взагалі не згадується у Директиві). Проте, на нашу думку, недоцільно в повній мірі вважати нормативно-правовий акт ЄС, який розглядається, як такий, що не здійснює належний регулятивний вплив на захист трудових прав і законних інтересів працівників у процесі припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства. Щонайперше, це можна пояснити тим, що питання захисту фінансово-трудових інтересів працівника у контексті захисту працівників під час припинення трудових правовідносин особливо в умовах неплатоспроможності роботодавця є одним із найважливіших питань гарантування законного розірвання відповідних правових відносин. Факт кризового фінансового стану роботодавця-боржника не може бути виправданням порушення трудових прав працівника, зокрема і його права на отримання заробітної плати та інших виплат, що йому належать відповідно до трудового договору та/або діючого законодавства про працю.

Вказане питання актуалізується сьогочасною негативною практикою ігнорування обов’язку роботодавців видавати працівникам заробітну плату та інші передбачені договором та/або законодавством виплати [323, с. 98]. При

цьому, як зазначає Н. Блуашвілі, в останні десятиліття в економічно розвинених країнах простежується тенденція до посилення гарантій працівників. Створюються, зокрема, державні й комерційні організації, що здійснюють страхування працівників у випадку банкрутства роботодавця. Ці структури фінансуються або винятково за рахунок внесків роботодавців (наприклад, в Австрії, Данії, Норвегії, Польщі), або рахунок внесків роботодавців та держави (наприклад, у Греції, Словенії) [283, с. 175]. Лише у Латвії за 2014 рік було задоволено 3 590 вимог працівників до фонду гарантування претензій працівників на загальну суму 2 663 441 євро, за 2015 рік – 1 432 вимог на загальну суму 1 159 057 євро, за 2016 рік – 1 226 вимог на загальну суму 1 077 826 євро, за 2017 рік – 1 425 вимог на загальну суму 1 328 291 євро [324, с. 20-21; 325].

Важливість окресленого обумовлена тим, що визнання пріоритету фінансової безпеки працівника протягом періоду неплатоспроможності роботодавця (відповідно, й під час припинення трудових правовідносин у результаті такого кризового стану роботодавця) важко переоцінити. Наприклад, О.Л. Войно-Данчишина зазначає, що при здійсненні процедури банкрутства, через яку пройшли вже багато вітчизняних підприємств, часто проводяться масові звільнення працівників, що породжує іншу соціальну проблему – безробіття. «Організація-банкрут не може запропонувати співробітникам, які звільняються, інші посади, так як вакансії просто відсутні. Навіть думка профспілкового органу підприємства з приводу розірвання трудового договору не має в цьому випадку значення. Практично повсюди при цих звільненнях порушуються норми трудового законодавства, зокрема процедура розрахунків із звільненими працівниками» [326, с. 140-141]. Тобто фінансова безпека працівників, з якими трудові правовідносини розриваються, та її захист для нормотворця є тим, на що він може ефективно вплинути й впливає, захищаючи працівників у відповідних надзвичайних ситуаціях.

Окрім того, вказана позиція, зокрема, підтверджується й еволюцією зміни меж кола працівників, на яких поширюються положення вказаної Директиви.

Наприклад, звернемо увагу на те, що у Директиві Ради ЄС від 20 жовтня 1980 року № 80/987/ЄЕС (на сьогодні не чинна) містився Додаток до неї. Він складався з переліку працівників, вимоги яких могли бути виключені із сфери застосування цієї Директиви відповідно до її ч. 2 ст. 1, яка передбачала таку можливість відповідно до змісту трудового договору або трудових відносин. До працівників, з котрими було укладено трудовий договір специфічного змісту, та до працівників, які перебували у трудових відносинах специфічної природи, відносились: 1) у Греції – власник і члени екіпажу риболовецького судна, якщо вони в повній мірі отримували винагороду за рахунок розподілу прибутку або загального доходу судна; 2) в Ірландії – надомні працівники, тобто особи, котрі виконують частину роботи у себе вдома), якщо вони не мали трудового договору в письмовій формі; близькі родичі роботодавця, що не мали трудового договору в письмовій формі та працювали в приватному помешканні чи на фермі, де проживає роботодавець і його близькі родичі; особи, які зазвичай зайняті менше ніж 18 годин на тиждень, працюючи у одного або декількох роботодавців, та які не отримували від цієї роботи основний дохід; особи, зайняті рибальством на умовах отримання частки прибутку від улову як сезонної роботи, непостійної роботи чи роботи на умовах неповної зайнятості; чоловік/дружина роботодавця; 3) у Нідерландах – надомні працівники, які були найняті фізичною особою й працювали на неї менше трьох днів на тиждень; 4) у Сполученому Королівстві Великої Британії – власник і члени екіпажу риболовецького судна, якщо ними в повній мірі отримувалась винагорода за рахунок розподілу прибутку чи загального доходу судна; чоловік/дружина роботодавця. Окрім того, у вказаному Додатку містилось також винятки щодо вимог працівників у зв’язку з існуванням інших форм гарантій, які надають працівнику подібний захист. При цьому працівниками, що мають інші форми гарантій, вважались: 1) у Греції – екіпажі морських суден; 2) в Ірландії – постійні працівники (або працівники пенсійного віку) місцевих або інших органів влади чи державних транспортних підприємств, викладачі пенсійного віку, що працювали в державних школах, середніх школах, спеціальних

школах, педагогічних коледжах, постійні працівники (чи працівники пенсійного віку) будь-якого приватного шпиталю, що фінансувались міністерством фінансів; 3) в Італії – працівники, які отримували виплати, що надаються згідно із законом в якості гарантійних виплат у разі, якщо підприємство зачеплено економічною кризою, екіпажі морських суден; 4) у Сполученому Королівстві Великої Британії – вантажники портів приписки, за винятком тих, які повністю або більшою мірою були зайняті роботою, не пов'язаною з навантаженням в порту, екіпажі морських суден.

Уже в редакції Директиви ЄП та Ради № 2002/74/ЄС вказаний Додаток до Директиви був вилучений, а у її чч. 2 і 3 ст. 2 (цей же самий порядок норм використаний також і в кодифікованій версії) закріплювалось правило, згідно з яким держави-члени не можуть виключати із сфери застосування цієї Директиви: 1) працівників, найнятих для роботи на неповний робочий день у значенні Директиви № 1997/81/ЄС [137, с. 9-14]; 2) працівників, які уклали строковий договір у значенні Директиви № 1999/70/ЄС [139, с. 43-48]; 3) працівників, які вступили у тимчасові трудові відносини у значенні ч. 2 ст. 1 Директиви № 1991/383/ЄЕС [327, с. 19-21]. Окрім того, Директивою ЄП і Ради № 2008/94/ЄС на сьогоднішній день державам-членам ЄС забороняється встановлювати мінімальну тривалість трудового договору або трудових відносин, щоб працівники могли мати право на висування претензій за цією Директивою. Проте ця Директива, що випливає з її ч. 4 ст. 2, не перешкоджає державам-членам Євросоюзу поширювати захист працівників на інші випадки неплатоспроможності, наприклад, якщо виплати було фактично зупинено на постійній основі, створеній за допомогою інших проваджень, ніж зазначені у пункті 1, як передбачено у національному праві (однак ці процедури «не створюють гарантійного зобов'язання для установ інших держав-членів у випадках, зазначених у розділі IV», тобто транснаціональних випадках). У статтях же 11 і 12 Директиви ЄП і Ради № 2008/94/ЄС містяться наступні застереження щодо застосування цього документа:

1) Директива не впливає на можливості держав-членів Євросоюзу застосовувати або вводити законодавчі акти, правила або адміністративні положення, що об'єктивно є більш сприятливими для працівників;

2) виконання цієї Директиви за жодних обставин не є достатньою підставою для права регресу стосовно існуючої ситуації у державах-членах ЄС та стосовно загального рівня захисту працівників у сфері, яку вона охоплює;

3) ця Директива не обмежує обсяг можливостей держав-членів ЄС стосовно: а) вживання заходів для уникнення зловживань; б) відмови від виплат вихідних вимог працівників, що виникають з трудових договорів та трудових відносин (також від вихідної допомоги), чи зменшення їх розміру, а також гарантійних зобов'язань, якщо «виконання обов'язків не є виправданим через існуванням особливих зв'язків між працівником і роботодавцем та загальними інтересами на основі домовленості між ними»; в) відмови чи зменшення відповідальності за дотримання обов'язку щодо виплат і гарантійних зобов'язань, коли найманий працівник самостійно або ж разом з його/її близькими родичами був власником значної частини підприємства роботодавця чи підприємницької діяльності та мав великий вплив на його діяльність.

Таким чином, стосовно Директиви ЄП і Ради № 2008/94/ЄС можемо дійти такої думки: 1) на сьогоднішній день навіть у кодифікованій версії від 22 жовтня 2008 року вона не в повній мірі відповідає своїй назві; 2) має бути комплексно розширена у напрямку комплексного захисту (не обмежуючись лише питаннями виплат і відповідних гарантій) як найманих працівників, що працюють у роботодавців, котрі є неплатоспроможними, так і працівників, що припиняють трудові правовідносини з цим роботодавцем на підставі процедур банкрутства. Вказане питання є досить актуальним, зважаючи на те, що національне законодавство держав-членів ЄС приводиться у відповідність з наднаціональним правом Союзу. Отже, цілком закономірним є те, що окреслена проблема недостатньої широти правового регулювання захисту трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин у межах процедур банкрутства була взята до уваги й законодавцями відповідних держав.

У якості прикладу можемо розглянути Закон Латвійської Республіки «Про захист працівників у разі неспроможності роботодавця» від 20 грудня 2001 року [328]. Метою цього Закону є регулювання загальних правил задоволення вимог працівників у разі неспроможності їх роботодавця, а також врегулювання порядку створення та використання коштів фонду гарантування оплати праці працівників. Таким чином, можемо дійти висновку, що вказаний законодавчий акт передбачає таку захисну процедуру для працівників під час припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства, як захист вимог працівників у разі неспроможності їх роботодавця, щодо яких у них є законні фінансові вимоги, котрі випливають з трудового договору. При цьому потрібно мати на увазі, що відповідно до п. 1 ст. 4 та п. 1 ст. 5 вказаного законодавчого акта з фонду гарантування оплати праці працівників задовольняються фінансові вимоги працівників, які випливають із трудових відносин, а саме (далі вони вказуються в порядку черговості погашення): 1) вимоги щодо оплати праці (заробітна плата виплачується лише за останні 3 місяці трудових відносин, що передували 12 місяцям до настання неплатоспроможності роботодавця); 2) вимоги щодо оплати щорічної оплачуваної відпустки (якщо права на відповідні виплати були набуті працівником протягом 12-місячного періоду, що передував настанню неплатоспроможності роботодавця); 3) вимоги щодо оплати за інші види оплачуваної відсутності працівника на робочому місці (якщо право на цю відсутність працівник реалізував протягом трьох місяців перебігу трудових відносин, що передували 12 місяцям до настання неплатоспроможності роботодавця); 4) вимоги щодо отримання вихідної допомоги у зв’язку з припиненням трудових відносин (якщо працівник був звільнений не раніше, аніж за 12 місяців до настання неплатоспроможності роботодавця); 5) вимоги щодо отримання компенсації за шкоду, заподіяну нещасним випадком на роботі або у зв’язку із професійним захворюванням працівника (за весь період неотримання відповідної компенсації).

Для порівняння зазначимо, що відповідно до абз. 1 ч. 5 ст. 19 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» працівники не обмежуються аналогічними вимогами. З метою відновлення платоспроможності боржника одночасно з відкриттям провадження у справі про банкрутство вводиться мораторій на задоволення вимог кредиторів («зупинення виконання боржником грошових зобов'язань і зобов'язань щодо сплати податків і зборів, термін виконання яких настав до дня введення мораторію, і припинення заходів, спрямованих на забезпечення виконання цих зобов'язань та зобов'язань щодо сплати податків і зборів, застосованих до дня введення мораторію»). Разом з тим, дія мораторію на задоволення вимог кредиторів не поширюється на виплату заробітної плати та нарахованих на ці суми страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне й інше соціальне страхування. Іншими словами, введення мораторію на задоволення вимог кредиторів не призупиняє виконання роботодавцем-боржником обов'язку стосовно виплати поточних заробітних плат, інших коштів, належних працівникам, зокрема й заборгованості із заробітної плати. З огляду на це, працівники у період мораторію можуть звертатись до суду з позовами про стягнення з боржника заборгованості із заробітної плати, а органи Держаної виконавчої служби можуть примусово виконувати відповідні рішення суду про стягнення вказаної заборгованості. Окрім того, навіть план санації в Україні обов'язково повинен передбачати забезпечення погашення заборгованості боржника з виплати заробітної плати під час її проведення. Що ж стосується задоволення вимог кредиторів у процедурах банкрутства, то ст. 45 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» (ст. 64 проекту КУзПБ) встановлюється черговість їх задоволення, з урахуванням того, що вимоги працівників задовольняються у першу чергу. При цьому з п. 1 ч. 1 ст. 45 вказаного Закону (п. 1 ч. 1 ст. 64 проекту КУзПБ) випливає, що працівники можуть вимагати отримання: 1) виплат заборгованості із заробітної плати (ці вимоги можуть заявлятись як працюючими на підприємстві-банкруті, так і вже звільненими працівниками

банкрута); 2) грошових компенсацій за всі невикористані дні щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, а також інших коштів, належних працівникам у зв'язку з оплачуваною відсутністю на роботі (оплата часу простою не з вини працівника, гарантії на час виконання державних або громадських обов'язків, гарантії і компенсації при службових відрядженнях, гарантії для працівників, що направляються для підвищення кваліфікації, гарантії для донорів, гарантії для працівників, що направляються на обстеження до медичного закладу, соціальні виплати у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності за рахунок коштів підприємства тощо); 3) вихідної допомоги, належної працівникам у зв'язку з припиненням трудових відносин, та нарахованих на ці суми страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та інше соціальне страхування (у тому числі відшкодування кредиту, отриманого на ці цілі).

Поряд із цим, повертаючись до розгляду правового регулювання захисних процедур для працівників під час припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства в Європейському Союзі, припустимо наступне: хоча спеціальні законодавчі акти держав-членів ЄС про захист працівників у процесі реалізації процедур банкрутства їх роботодавців відповідно до Директиви ЄП і Ради № 2008/94/ЄС від 22 жовтня 2008 року зводяться лише до захисту фінансово-трудових інтересів працівників, в законодавстві цих держав існують також нормативно-правові акти, що захищають й інші трудові права, законні інтереси працівників у вказаних випадках. Одразу ж зауважимо, що це припущення є не в повній мірі справедливим. Дійсно, окремі процедури захисту трудових прав працівників передбачаються у законодавстві про масове вивільнення (колективне звільнення) працівників, однак не у всіх державах відповідні норми застосовні у випадках санації та банкрутства підприємства. Зазначимо, що згідно з ч. 1 ст. 1 Директиви Ради від 20 липня 1998 року № 1998/59/ЄС під поняттям «колективне звільнення» пропонується розуміти «звільнення, що здійснюється роботодавцем з однієї або декількох причин, які не пов'язані з особистістю працівника», а кількість таких звільнень за вибором

держав-членів становить: 1) на період 30 днів – щонайменше 10 працівників в установах, в яких у середньому працює від 20 до 100 працівників; щонайменше 10 % працівників від кількості працівників в установі, в якій працює в середньому не менше 100 працівників, але не більше 300; 2) на період 90 днів – щонайменше 20 працівників, незважаючи на середню кількість працівників, що працюють на підприємстві. Зазначені звільнення, розірвання контракту, що відбувається з ініціативи роботодавця з однієї або декількох причин, які не пов'язані з окремими працівниками, повинні бути прирівняні до колективного звільнення за умови, що здійснено щонайменше 5 звільнень. Аналогічний підхід до розуміння цього виду звільнення використовується й у національному трудовому законодавстві держав-членів Євросоюзу. При цьому, наприклад, у ч. 2 ст. 103 Закону Латвійської Республіки «Про неспроможність» міститься застереження, у відповідності до якого на юридичних осіб не поширюються положення законодавства Латвії про працю в частині, що регулює колективні звільнення, у випадках порушення судом провадження у справі про неспроможність.

Необхідно звернути увагу також на те, що особливі захисні процедури під час припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства випливають з особливих обов'язків роботодавця діяти під час масового вивільнення працівників (чи у період, що передує цьому колективному звільненню) певним чином, що, на нашу думку, є превентивно-захисними процедурами. В Україні ці процедури передбачаються лише в законопроектах. Наприклад, у ст. 89 проекту ТК України встановлюється правило, згідно з яким у разі виникнення загрози масового звільнення працівників у зв'язку із скороченням (з цього можна припустити, що ця норма може бути застосована під час санації, якщо в подальшому у законодавстві не буде передбачено норми, що обмежуватиме її сферу непоширенням на процедури банкрутства), роботодавець для запобігання масовому звільненню може з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) тимчасово застосувати певні заходи, а саме:

1) обмеження або припинення прийняття на роботу нових працівників; 2) обмеження надурочних робіт та робіт у вихідні дні; 3) зупинення роботи окремих структурних підрозділів чи юридичної особи загалом з наданням працівникам за їхньою згодою відпусток без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням на строк до двох місяців; 4) запровадження для працівників окремих структурних підрозділів або юридичної особи загалом режиму неповного робочого часу на строк, що не перевищує шести місяців, але не менше половини норми робочого часу; 5) поетапне звільнення працівників у зв'язку із скороченням; 6) надання працівникам можливості професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації; 7) інші заходи, передбачені колективними угодами і колективним договором, рекомендовані центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальними органами, а також за підсумками консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Окремі з наведених заходів можна оцінити в якості таких, що не в достатній мірі захищають трудові права працівників, їх законні інтереси (особливо ті, що обмежують право на працю, право на отримання заробітної плати в розмірі, про який сторони домовились, укладаючи трудовий договір). Однак, зважаючи на регулятивний досвід держав-членів Європейського Союзу, в яких, зокрема, санація обумовлює такий же вплив, що і банкрутство підприємства, а також беручи до уваги принцип стосовно доцільності скорочення частини штату працівників у процесі санації з метою уникнення звільнення всіх працівників, доходимо думки, що заходи, передбачені у ст. 89 проекту ТК України, є цілком адекватними надзвичайному стану, умовам, в яких перебувають сторони трудових правовідносин.

Слід також звернути увагу й на те, що в чинному законодавстві Україні та держав-членів ЄС закріплені певні специфічні захисні процедури під час припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства, що здійснюються в межах інших процедур, котрі так чи інакше стосуються

відновлення платоспроможності роботодавця-боржника чи визнання його банкрутом. Особливим чином вказане стосується певних процесуальних дій суб'єктів процедур банкрутства, врегульованих господарським законодавством.

Для прикладу розглянемо процес складання плану санації в Болгарії, на який відповідним чином можуть впливати працівники, захищаючи власні трудові права та законні інтереси, зокрема стосовно питання скорочення штату працівників. Зазначимо, що відповідно до ст. 696 Комерційного кодексу РБ «план відновлення» (*план за оздравяване*) є документом, в якому «можуть бути передбачені відстрочка або перенесення термінів платежів, часткове або повне звільнення від обов'язків, реорганізація підприємства або інші дії й угоди». У п. 1 ст. 697 Кодексу передбачено, що вказаний план відновлення може запропонувати як боржник, так і ряд інших зацікавлених суб'єктів, в тому числі й працівники. Проте, беручи до уваги вимогу підп. 7 п. 1 ст. 696 Комерційного кодексу РБ, можемо дійти висновку, що працівники можуть бути суб'єктами плану відновлення в тому випадку, якщо його подають до суду 20 % від загальної чисельності працівників, котрі на відповідний момент працюють у роботодавця-боржника. Безумовно, вказаний факт є вкрай важливим, враховуючи те, що в плані відновлення, подібно до плану санації за українським законодавством про процедури банкрутства, передбачаються заходи не лише щодо погашення боргів, а й стосовно скорочення штату працівників.

Окрім цього, в загальних захисних процедурах під час припинення трудових правовідносин, що містяться у чинному законодавстві України та держав-членів Європейського Союзу, передбачені певні особливі правила, застосовні до випадків розірвання трудових відносин на підставі процедур банкрутства. В контексті цього мова йде про профспілкові, адміністративні та судові захисні процедури для працівників під час припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства. При цьому найбільшої уваги заслуговують саме судові захисні процедури, особливо в контексті наступних варіантів судового захисту:

1) загального захисту судом трудових прав та законних інтересів працівників під час процедур банкрутства їх роботодавця. Відповідно до ч. 2 ст. 2 КЗпП України працівники мають право на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством. З огляду на це, у п. 2 ч. 1 ст. 221 Кодексу зазначається, що районні, районні у місті, міські чи міськрайонні суди є органами, які розглядають трудові спори з урахуванням правил цивільного процесуального законодавства [158] та змісту статей 231-241-1 КЗпП України. Поряд із цим, ч. 1 ст. 2-1 цього Кодексу забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від звернення або наміру звернення працівника до суду чи інших органів за захистом своїх прав.

Таким чином, працівник, який вважає, що його трудові права та законні інтереси були порушенні припиненням з ним трудових правовідносин на підставі санації у результаті недотримання всіх необхідних правил для цього випадку розірвання трудового договору (так само, коли його звільнили у результаті банкрутства роботодавця, однак з порушенням відповідних правил звільнення, застосовних у цьому випадку), може звернутись за захистом до суду, вимагаючи поновлення його прав, коли це виявляється можливим.

Схожі норми передбачаються також у трудовому законодавстві держав-членів Європейського Союзу. При цьому в нормативних актах окремих з них містяться положення, в яких конкретизується право працівника на звернення за захистом до суду у випадку незаконного звільнення. Наприклад, у п. 1 ст. 344 ТК РБ закріплене правило, згідно з яким працівник має право оскаржити законність свого звільнення роботодавцем чи судом та вимагати: а) визнання відповідного припинення трудових правовідносин протиправним і скасування документа про звільнення; б) відновлення на попередньому місці роботи; в) отримання компенсації за час, протягом якого працівник був безробітним у

зв'язку з незаконним звільненням; г) виправлення підстав для звільнення, вказаних у трудовій книжці або в інших документах.

Аналізуючи судові процедури захисту трудових прав і законних інтересів працівників у межах процедур санації чи банкрутства їх роботодавця, можемо зазначити й те, що законодавцями прямо чи опосередковано закріплюється можливості судового захисту працівників від незаконних дій керуючих процедурами банкрутства, коли їх дії стосуються сфери праці та трудових прав і законних інтересів працівників. Наприклад, з підпунктів 1-5 п. «с» ч. 1 ст. 33 Закону Королівства Іспанії «Про банкрутство» випливає, що керуючий у справах про неспроможність (*administradores concursales*) виконує низку функцій, що стосуються праці працівників, впродовж часу перебігу їх правовідносин з роботодавцем-боржником. Керуючий у справах про неспроможність зобов'язаний виконувати судові рішення, винесені на дату оголошення про неспроможність відповідного роботодавця-боржника, а також рішення в процедурах істотної зміни умов колективної праці, колективного переведення працівників (*traslado colectivo*), їх колективного звільнення, а також призупинення дії договорів і скорочення режиму робочого часу. З огляду на це, працівники можуть звертатись до суду за захистом у тому разі, коли керуючий порушує їх права, неналежним чином реалізуючи відповідні рішення суду;

2) захисту судом трудових прав та законних інтересів працівників під час процедур банкрутства їх роботодавця, здійснюваних судовою владою в межах її повноважень. Звернемо увагу на те, що в ч. 6 ст. 12 Господарського процесуального кодексу України від 06 листопада 1991 року № 1798-XII [329] в актуальній редакції серед форм господарського судочинства вказується розгляд господарськими судами справ про банкрутство у порядку, передбаченому цим Кодексом для позовного провадження, з урахуванням особливостей, встановлених Законом України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом». Тому відповідно до пп. 8 і 9 ч. 1 ст. 20 ГПК України справами, що відносяться до юрисдикції господарських судів,

зокрема, є: а) справи про банкрутство та справи у спорах з майновими вимогами до боржника, стосовно якого відкрито провадження у справі про банкрутство, у тому числі справи у спорах про визнання недійсними будь-яких правочинів (договорів), укладених боржником; стягнення заробітної плати; поновлення на роботі посадових та службових осіб боржника, за винятком спорів про визначення та сплату (стягнення) грошових зобов'язань (податкового боргу), визначених відповідно до Податкового кодексу України від 02 грудня 2010 року № 2755-VI [330], а також спорів про визнання недійсними правочинів за позовом контролюючого органу на виконання його повноважень, визначених ПК України; б) справи за заявами про затвердження планів санації боржника до відкриття провадження у справі про банкрутство. Згідно з ч. 1 ст. 18 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» господарський суд має право за клопотанням сторін або учасників справи про банкрутство чи за своєю ініціативою вжити заходів до забезпечення вимог кредиторів. Вказане правило є досить важливим, адже, зважаючи на абз. 16 ч. 1 ст. 1 зазначеного Закону, представник працівників боржника (особа, уповноважена загальними зборами, на яких присутні не менш як дві третини штатної чисельності працівників боржника, або особа, уповноважена відповідним рішенням первинної профспілкової організації боржника представляти їх інтереси під час провадження у справі про банкрутство з правом дорадчого голосу) є учасником у справі про банкрутство.

На вказану обставину звертає увагу український науковець М.І. Іншин, зазначаючи, що участь представника працівників боржника під час провадження у справі про банкрутство дозволяє, на перший погляд, належним чином представляти інтереси трудового колективу, гарантує представництво у зборах кредиторів, дає змогу виробити оптимальне рішення з урегулювання спірних питань [331, с. 107]. Проте, на жаль, на практиці, як зазначає вчений, «таких представників не завжди сповіщають про проведення зборів, адже їх відсутність не є підставою для визнання зборів кредиторів недійсними». Проте,

«незважаючи на вказаний недолік, саме завдяки такій процедурі залучення особи, яка представлятиме інтереси працівників та захищатиме їх трудові права, виникає можливість належно та об'єктивно вирішувати трудові спори, що розглядаються господарськими судами» [332, с. 103].

Також необхідно мати на увазі, що перелік справ, закріплених у пп. 8 і 9 ч. 1 ст. 20 ГПК України, зокрема й тих, що у тій чи іншій мірі стосуються сфери праці, вирішуються з огляду на завдання та принципи господарського судочинства. При цьому, зважаючи на чч. 1-3 ст. 2 Кодексу, можемо дійти думки, що завданнями господарського судочинства є «справедливе, неупереджене та своєчасне вирішення судом спорів, пов'язаних із здійсненням господарської діяльності, та розгляд інших справ, віднесених до юрисдикції господарського суду, з метою ефективного захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав і законних інтересів фізичних та юридичних осіб, держави». Разом з тим, суд та учасники судового процесу «зобов'язані керуватися завданнями господарського судочинства, яке домінує над будь-якими іншими міркуваннями в судовому процесі», а також виходити з основних засад господарського судочинства, головним чином, з наступних принципів: верховенства права; рівності усіх учасників судового процесу перед законом і судом; гласності і відкритості судового процесу та його повного фіксування технічними засобами; змагальності сторін; диспозитивності; пропорційності; обов'язковості судового рішення; забезпечення права на апеляційний перегляд справи; забезпечення права на касаційне оскарження судового рішення у визначених законом випадках; розумності строків розгляду справи судом; неприпустимості зловживання процесуальними правами; відшкодування судових витрат сторони, на користь якої ухвалене судове рішення.

Слід також мати на увазі, що згідно зі ст. 186 ГПК України врегулювання спору за участю судді проводиться за згодою сторін до початку розгляду справи по суті, однак відповідне врегулювання спору за участю судді не допускається у таких спорах (справах): а) про відновлення платоспроможності боржника чи визнання його банкрутом; б) за заявами про затвердження планів

санації боржника до відкриття провадження у справі про банкрутство; в) у випадку вступу у справу третьої особи, яка заявляє самостійні вимоги щодо предмета спору.

Отже, можемо дійти висновку, що самі завдання, принципи господарського судочинства, обов'язки суду та суддів (зокрема й ті, що передбачені у Кодексі суддівської етики від 22 лютого 2013 року [333]) обумовлюють те, що судова процесуальна діяльність у контексті процедур банкрутства роботодавців-боржників являє собою захисні процедури стосовно працівників цих роботодавців.

Аналогічна логіка прослідковується також у законодавстві держав-членів Європейського Союзу, зокрема у законодавстві Республіки Польща. Відповідно до п. 1 ст. 14 Закону РП «Про реструктуризацію» від 15 травня 2015 року справи у процесі реструктуризації розглядаються судами з реструктуризації (*sąd restrukturyzacyjny*), якими є районні господарські суди (*sąd gospodarczy*). Важливо звернути увагу на те, що згідно з п. 3 ст. 14 Закону РП «Про реструктуризацію» після відкриття господарським судом процедури реструктуризації суддя-комісар (*sędzia-komisarz*), а також його заступник (*zastępca sędziego-komisarza*) не можуть входити до складу цього суду. При цьому суддя-комісар (в окремих випадках, передбачених у ст. 21 зазначеного законодавчого акта, його замінює заступник) відповідно до пп. 1 і 2 ст. 18, статей 20 і 22 вказаного Закону РП після відкриття процедури реструктуризації стосовно підприємства-боржника та до її закінчення (чи до скасування відповідних повноважень, зокрема у порядку п. 4 ст. 14 цього Закону) виконує судову діяльність (*czynności sądowe*), окрім тієї, яку виконує виключно суд з реструктуризації, зважаючи на те, що в межах своєї діяльності він має права та обов'язки суду, його діяльності сприяють судові виконавці та органи публічної влади. Відповідно до п. 1 ст. 19 суддя-уповноважений керує ходом процесу реструктуризації, контролює діяльність судового наглядача (*nadzorca sądowy*) та адміністратора, визначає дії, які судовий наглядач або адміністратор не можуть вчиняти без його дозволу або без дозволу ради кредиторів, і звертає

увагу на вчинені ними порушення, приймаючи, як правило, відповідні постанови (*postanowienie*).

При цьому, враховуючи, що суддя-комісар діє в межах судових повноважень, слід мати на увазі, що він затверджує план реструктуризації (*plan restrukturyzacji*) та визначає й обмежує масштаби скорочення штату працівників, режиму робочого часу та зайнятості загалом, а також уточнює в кожному конкретному випадку правила звільнення працівників, можливості поширення заборони звільнення конкретної групи людей на відповідний випадок. Поряд із цим, суддя-комісар, будучи суддею, діє відповідно до норм Кодексу професійної етики суддів від 13 січня 2017 року [334], згідно з параграфами 2 і 4 якого він завжди повинен керуватися принципами чесності, гідності, честі, справедливості, почуття обов'язку та дотримуватися хороших звичаїв. Таким чином, приймаючи ті чи інші рішення з приводу припинення трудових правовідносин з працівниками роботодавця-боржника на підставі реструктуризації, суддя-комісар орієнтується на вказані засади, унеможливлюючи порушення трудових прав та інтересів працівників у відповідних випадках. При цьому слід також звернути увагу на те, що діяльність суддів-комісарів контролюється судом.

Але, на жаль, вказані можливості судді-комісара на практиці реалізовуються не завжди ефективно. З цього приводу польський фахівець у справах про реструктуризацію Д. Квятковські (Dariusz Kwiatkowski) зазначає, що успіх й ефективність реструктуризації значною мірою залежить від знань, досвіду, ефективності та правильності рішень судді-комісара. Оскільки ці судді не спеціалізуються виключно на справах про реструктуризацію та справах про банкрутство, вони не завжди здатні вдосконалюватись у своїх професійних навичках. Саме тому, на думку Д. Квятковського, цікавою є ідея щодо спеціалізації суддів-комісарів, які час від часу займаються справами про процедури банкрутства. При цьому такими суддями повинні ставати ті, що розуміють сутність господарської діяльності, володіють законодавством про

реструктуризацію та банкрутство, адже «без розуміння бізнесу важко ефективно і швидко здійснювати реструктуризацію» [335].

Тобто можемо дійти висновку, що польське законодавство, котре, як ми зазначали, є найбільш радикально спрямованим на захист інтересів підприємства-боржника, ігноруючи при цьому потребу захисту особливих категорій працівників (вагітних жінок, працівників передпенсійного віку та ін.) у процесі скорочення штату персоналу, збалансовується можливостями судової влади щодо використання широких можливостей під час процедури реструктуризації, виходячи з мети і принципів цієї процедури, а також мети і принципів правосуддя.

Отже, підводячи підсумок викладеному, слід зауважити, що в Україні та державах-членах Європейського Союзу при припиненні трудових правовідносин у випадку санації чи банкрутства, як правило, застосовуються ті ж захисні процедури, що й при скороченні кількості працівників (або скороченні штату працівників) чи при ліквідації роботодавця. При цьому специфічним для вказаних випадків припинення трудових правовідносин є те, що працівники у процесі розірвання трудового договору на відповідних підставах можуть розраховувати на захист їх фінансово-трудових інтересів (грошових претензій до роботодавця-боржника, що випливають з трудового договору або ж чинного законодавства), який реалізується в межах спеціальної захисної процедури.

Важливо також наголосити на тому, що правила захисту працівників від звільнення не застосовуються в разі банкрутства підприємства. Однак у нашій державі чинне законодавство про працю містить правило, згідно з яким звільнення на підставі банкрутства роботодавця окремих категорій працівників (вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років чи до 6 років, одиноких матерів з дитиною віком до 14 років або дитиною-інвалідом, батьків, які виховують дітей без матері) допускається лише з наступним їх працевлаштуванням. При цьому в окремих державах-членах ЄС, зокрема у Польщі, особливі категорії працівників фактично позбавляються належного

захисту їх трудових прав і законних інтересів під час звільнення на підставі банкрутства роботодавця. Ускладнює це питання той факт, що польське законодавство про неплатоспроможність зрівнює вплив на сферу праці та зайнятості процедур реструктуризації з відповідним впливом банкрутства. Тобто окремі категорії працівників обмежуються у своєму захисті навіть у випадку реструктуризації. Певним чином у Польщі «вирівнює» гарантії працівників, з якими розривається трудовий договір на підставі реструктуризації (чи банкрутства), те, що на процес звільнення працівників за вказаних випадків суттєвим чином впливає судова влада, котра діє, керуючись ідеєю справедливості.

У деяких європейських державах, наприклад, у Латвії та Болгарії, на відміну від України, працівники обмежені у своїх можливостях вимагати в судовому порядку виплати заборгованості заробітної плати та інших коштів, що їм належать, адже у відповідних законодавчих актах міститься вичерпний перелік претензій та обмеження щодо строків, які визначають допустимість цих вимог.

3.4 Захист трудових прав працівників у порядку вирішення трудових спорів щодо припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства: досвід України та країн ЄС

Аналізуючи судову практику у справах, пов’язаних із припиненням трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства, можемо помітити, що основну частину з них складають справи про поновлення на роботі (коли це виявляється можливим, тобто коли підприємство не ліквідоване), стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу (інших належних працівнику коштів), а також відшкодування моральної шкоди з роботодавця-боржника. При цьому примітним є те, що у своїх позовах, на підставі яких суд розглядав відповідні справи, працівники-позивачі зазначають певні спільні та відмінні нормативні й фактичні підстави, що обумовили їх звернення до судового захисту трудових прав і законних інтересів. З огляду на це, можемо виокремити

характерні обставини практики припиненням трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства, що обумовлюють трудові спори, котрі розв'язуються в судовому порядку. Основні з них такі:

1. Припинення трудових правовідносин на підставах, не пов'язаних з процедурами банкрутства, тобто на підставах, передбачених п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Для цих трудових спорів спільним є те, що арбітражний керуючий (розпорядник майна, керуючий санацією, ліквідатор): 1) зловживає своїми правами та обов'язками чи перевищує свої повноваження; 2) провокує працівників, схиляючи до звільнення за власним бажанням, накладаючи на працівників трудові обов'язки, що виходять за межі трудового договору й не передбачаються законодавством; 3) звільняє працівників на підставах, не пов'язаних з процедурами банкрутства, тобто робить це, як правило, на підставі грубого порушення законодавства про працю, хоча працівник не був дійсним порушником трудової дисципліни.

Для прикладу розглянемо рішення Сихівського районного суду міста Львова від 15 квітня 2015 року у справі № 464/5556/14-ц [336]. Справа полягала в тому, що позивач Особа 1 перебував у трудових відносинах з відповідачем ПАТ НВК «Полярон» (далі – ПАТ НВК), обіймаючи з 04 червня 2013 року посаду виконавчого директора ПАТ НВК. З 05 травня 2014 року він був звільнений з цієї посади наказом керуючого санацією ПАТ НВК Т.Д. Бойком на підставі п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. Із змісту цього наказу про звільнення випливає, що позивач допустив грубе порушення трудових обов'язків, що виразилось у невиконанні наказу від 29 квітня 2014 року, відмові від участі в роботі інвентаризаційної комісії та невиконанні розпоряджень про підготовку до засідання комітету кредиторів, наслідком чого стало звільнення останнього з займаної посади. Не погоджуючись з цим, позивач Особа 1 звернувся до суду з позовом, в якому з урахуванням поданих уточнень просить визнати: а) наказ ПАТ НВК про звільнення незаконним; б) визнати себе звільненим з посади виконавчого директора ПАТ НВК на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України з 05 січня 2015 року; в) стягнути з ПАТ НВК на свою користь середню заробітну

плату за час вимушеного прогулу за період з 15 травня 2014 року до 05 січня 2015 року в розмірі 24 599,96 грн, 50 000 грн відшкодування моральної шкоди та 4 000 грн понесених витрат на правову допомогу. Розглядаючи обставини та докази у справі, суд звернув увагу на те, що ухвалою господарського суду Львівської області від 14 жовтня 2010 року у справі щодо відповідача – ПАТ НВК – порушено провадження у справі про банкрутство, а з 27 жовтня 2011 року введено процедуру санації, призначено керуючим санацією арбітражного керуючого. Позивач працював до 08 листопада 2011 року на посаді голови правління ПАТ НВК, потім був звільнений з цієї посади й прийнятий на роботу виконавчим директором відповідача згідно з наказом від 09 листопада 2011 року. 27 травня 2013 року позивач звільнився з підприємства за власним бажанням, а 04 червня 2013 року повторно був прийнятий на роботу його виконавчим директором. При цьому відповідно до ч. 4 ст. 11 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» в редакції, чинній на момент введення процедури санації щодо відповідача, з дня винесення ухвали про санацію керівник боржника має бути відсторонений від посади у порядку, визначеному законодавством про працю, а управління боржником переходить до керуючого санацією, крім випадку, передбаченого ст. 53 цього Закону. З огляду на це, суд доходить висновку, що з моменту введення процедури санації щодо ПАТ НВК припинилися повноваження позивача як керівника (виконавчого директора), «оскільки ці функції перейшли до керуючого санацією та не могли виконуватися позивачем в силу вимог спеціального Закону». Враховуючи наведене, суд вважає, що позивач станом на момент звільнення не вважався керівником ПАТ НВК, а тому «не міг бути звільнений з посади на підставі п. 1 ст. 41 КЗпП України, що є порушенням вимог трудового законодавства».

Суд, як випливає з даного рішення, не знайшов у діяннях позивача факту будь-якого порушення трудових обов’язків, з огляду на які його було звільнено. Наприклад, посилання керуючого санацією в наказі про звільнення на те, що позивач Особа 1 грубо порушив дисципліну, відмовившись від участі в

інвентаризації, є несправедливим, адже: а) інвентаризацію потрібно було завершити 15 травня 2014 року, а позивач був звільнений з роботи наказом від 13 травня 2014 року; б) даних про те, що позивач відмовлявся від участі в інвентаризації не встановлено; в) згідно з ч. 6 ст. 17 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» обов'язок організувати проведення інвентаризації майна боржника покладено на керуючого санацією, а позивач взагалі не повинен був брати участі в інвентаризації. «Наведеним підтверджується те, що з боку позивача не було допущено порушення вимог зазначеного наказу керуючого санацією, внаслідок чого були відсутні підстави для його звільнення». Враховуючи викладене та вимогу ч. 1 ст. 235 КЗпП України, суд доходить висновку, що керуючим санацією порушено встановлений законом порядок звільнення позивача з посади виконавчого директора, а тому наказ ПАТ НВК про звільнення визнається судом незаконним. Судом також було встановлено, що постановою господарського суду Львівської області від 16 червня 2014 року відповідача – ПАТ НВК – визнано банкрутом та відкрито щодо нього ліквідаційну процедуру. Згідно з даними, які містяться в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, з 02 липня 2014 року ПАТ НВК перебуває в стані припинення за судовим рішенням про банкрутство. 05 січня 2015 року здійснено масове вивільнення працівників з виплатою вихідної допомоги через неможливість переведення на іншу роботу у зв'язку з банкрутством підприємства.

Таким чином, суд у своєму рішенні визнав звільненим позивача Особу 1 з посади виконавчого директора ПАТ НВК на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України з 05 січня 2015 року. Що ж стосується питання стягнення заборгованості, то, вирішуючи це питання, суд постановив стягнути з відповідача на користь позивача 24 599,96 грн втраченого заробітку за час вимушеного прогулу. Частковому задоволенню також підлягала вимога про стягнення з відповідача відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок неправомірних дій відповідача, у розмірі 5 000 грн.

Аналізуючи наведене рішення, можемо дійти висновку, що на практиці мають місце випадки зловживань арбітражними керуючими власними повноваженнями при санації та банкрутстві підприємства. Як наслідок, працівники роботодавця-боржника можуть зазнавати з боку керуючого недопустимого дискримінаційного та експлуататорського впливу. Намагаючись самостійно протидіяти йому, вони визнаватимуться керуючим грубими порушниками трудової дисципліни. Ця практика є неприпустимою та, на нашу думку, вказує на потребу запровадження більш посиленого публічного нагляду за діяльністю арбітражних керуючих в частині, що стосується питань сфери праці та зайнятості.

Разом із тим, досить часто подібні порушення зустрічаються в практичній дійсності також і в державах-членах ЄС, зокрема і в Республіці Польща. Цікавою у цьому контексті є справа № XP 396/17, що розглядалась Вроцлавським окружним судом, який постановив рішення [337] 29 серпня 2018 року. З нього випливає, що позивачка Особа 1 працювала провідним експедитором у Відділі 1 Товариства 1 в період з 01 вересня 2015 року по 07 травня 2016 року на підставі безстрокового трудового договору. 21 квітня 2016 року директор транспортної бази Товариства 1 повідомив її про припинення відносин, не вказуючи на причини для відповідних дій, хоча, на думку позивачки, насправді єдиною підставою для припинення трудових відносин була ліквідація місця роботи та Відділу 1 (приміщення, в якому розташовувався Відділ 1, було орендовано відповідачем у період з 17 серпня 2015 року по 31 травня 2016 року, однак договір оренди ним був припинений 31 березня 2016 року, а в цьому приміщенні на момент розгляду справи в суді розташовувалось вже інше підприємство), в якому вона працювала, адже в цьому Відділі 1, крім неї, працювало ще два працівники, Особа 2 та Особа 3 (вони займали посади експедиторів та були підлеглими Особи 1), яким також було повідомлено про припинення трудового договору. Станом на 31 травня 2016 року відповідач не наймає працівників на посади експедиторів з місцем роботи у Вроцлаві (у цей відділ також не було переміщено працівників з інших

відділів Товариства 1), хоча продовжує утримувати автомобільну базу. Поряд із цим, припинивши трудові правовідносини з позивачкою, роботодавець не надав їй вихідну допомогу, що, на думку Особи 1, є порушенням її трудових прав під час розірвання трудових відносин у випадках, що не залежать від дій працівника, а саме – ліквідації відповідного структурного підрозділу Товариства 1. З цих міркувань позивачка звернулась до суду, просячи стягнути з Товариства 1 вихідну допомогу у розмірі 6 360 злотих.

Не погоджуючись з аргументами позивачки, відповідач зазначив, що розірвання трудового договору було обумовлено тим, що позивачка та інші працівники Відділу 1 (Особа 2 і Особа 3) 31 березня 2016 року несподівано не з'явились на роботі, відправивши вранці електронною поштою повідомлення про те, що «у них є проблеми із здоров'ям, які потребують відвідування лікаря». На думку відповідача, «неможливо повірити в те, що 3 працівники разом раптово в той же день зазнали проблем із здоров'ям, що перешкодило їм з'явитись на роботу. Теоретично це могло статися, якби вони заразилися, наприклад, однією хворобою або потрапили в аварію. Проте у цьому разі можна було б очікувати, що медичний лист дав би їм той самий лікар або принаймні лікарі аналогічної спеціалізації. Проте надані їм медичні листи видавалися лікарями різних спеціальностей. Це свідчить про те, як вважає відповідач, що означена неможливість працівників працювати була фіктивною та є результатом навмисних, запланованих дій, які вчинили працівники». Відповідач також звернув увагу суду на те, що у Відділі 1працювали лише 3 особи, тому коли всі вони раптово повідомили про нездатність працювати, функціонування відповідного Відділу 1 було повністю зупинене впродовж більше аніж двох тижнів. Відповідач, ставлячи під сумнів довіру до хворих працівників, проте оплативши їм лікарняну відпустку, наголосив на тому, що він ставиться до них вкрай нелояльно (*nielojalną*), як до осіб, котрі не заслуговують його подальшої довіри (*niezasługującą na dalsze zaufanie*). З огляду на це, роботодавець вирішив припинити з Особою 1, Особою 2 та Особою 3 трудові правовідносини через значний брак у них турботи про робоче

місце, що призвело до заподіяння роботодавцю шкоди в результаті отримання трьома працівниками лікарняної відпустки, яка насправді є прогулом. Шкода від цієї відпустки обумовлена тим, що роботодавець був вимушений зупинити діяльність відповідного Відділу 1, оскільки всі його працівники, відповідальні за функціонування Відділу 1, припинили виконувати свої обов'язки і, як наслідок, були звільнені з причин, пов'язаних з їх діями. Отже, вказане, на думку відповідача, є випадком індивідуального припинення трудових правовідносин, результатом яких є, зокрема, відсутність у нього обов'язку надавати звільненим працівникам вихідну допомогу.

Проте суд не погодився з аргументами відповідача, врахувавши те, що: 1) Особа 1 з 31 березня 2016 року приймала сильні ліки, під дією яких вона не могла керувати транспортними засобами (це підтверджено лікарняним листом, виданим психіатром), відповідно, не могла дістатись до місця роботи (мешкала в іншому населеному пункті), а 01 квітня надіслала роботодавцю електронною поштою лікарняний лист, зазначивши, що його оригінал буде направлено поштою; 2) позивачка Особа 1, незважаючи на своє нездужання, вчинила дії більші, ніж від неї вимагалися у даному випадку, доклала старанності стосовно реалізації своїх трудових обов'язків з тим, щоб не спричинити роботодавцю збитків та надати йому можливість виконувати невідкладні дії. Це підтверджується наступним: а) 31 березня працювала віддалено з дому; б) у своєму листі, надісланому роботодавцю електронною поштою 01 квітня, Особа 1 повідомила, що цього дня вона близько 11-12 години прибуде до Відділення 1 з тим, щоб прийняти відповідні замовлення, вирішити поточні питання та скорегувати діяльність працівників (і вона з'явилась на робочому місці в цей час); 3) роботодавець у дійсності не ставив під сумнів факт хвороби Особи 1, не перевіряв і не оспорював законність видачі їй лікарняного листа, оплативши її лікарняну відпустку; 4) відповідач жодним чином не довів, що лікарняна відпустка Особи 1 та інших двох працівників була неправомірною (*nienależne*), а працівники навмисно (*celowo*) та злісно (*złośliwie*) відправились у відпустку з тим, щоб паралізувати роботу Відділу 1, аргументи ж з цього

приводу, на думку суду: а) були «не лише ним не доведеними, але й навіть віддалено правдоподібними»; б) з огляду на добросовісні дії Особи 1 щодо виконання нею трудових обов'язків, які вона могла б не виконувати під час хвороби, вони «здаються абсурдними та відверто несправедливими», «суперечачи принципам логіки та життєвого досвіду» (суд наголошує, що «позивачка любила свою роботу та не хотіла її змінювати, тому вона не мала причин паралізувати роботу Відділу 1, за який несла відповідальність»); 5) роботодавець у повідомлені про припинення трудових правовідносин не вказав на причини розірвання трудових правовідносин з Особою 1 (твердження роботодавця про те, що звільнення трьох працівників пов'язані та «були обумовлені їх відпусткою, стало відомим позивачу та іншим працівникам лише під час судового розгляду справи»). Зважаючи на викладене, суд дійшов висновку, що єдиною фактичною причиною для припинення трудового договору з позивачкою та двома іншими працівниками Відділу 1 була ліквідація цього відділу, а тому роботодавець має виплатити звільненим вихідну допомогу.

2. Припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства тоді, коли посилання на відповідні норми законодавства для розірвання трудових договорів не відповідає фактичній підставі припинення цих відносин у випадку санації чи банкрутства роботодавця. Вказане стосується випадків, коли працівників звільняють з причин скорочення чисельності працівників чи штату працівників, чи в межах масового вивільнення працівників при відсутності в практичній дійсності фактичних підстав та умов для відповідних дій [див., напр.: 338; 339; 340; 341; 342]. Наприклад, в одному випадку не введено процедуру санації, а працівників скорочують, хоча вони дійсно сприяють відновленню платоспроможності роботодавця-боржника, а в іншому випадку – відсутній факт ліквідації роботодавця.

Розглянемо у даному контексті рішення Тисменицького районного суду Івано-Франківської області від 04 травня 2018 року у справі № 352/1809/17 [343]. Позивачка Особа 1 з 20 січня 2012 року по 29 червня

2017 року працювала в Івано-Франківському обласному державному об'єднанні спиртової та лікеро-горілчаної промисловості (далі – ОДОСП) на посаді медсестри, а в подальшому – завідуючою медичної амбулаторії. Постановою Господарського суду Івано-Франківської області від 10 квітня 2017 року ОДОСП визнано банкрутом, відкрито ліквідаційну процедуру, а ліквідатором призначено арбітражного керуючого Особу 3. Однак 05 липня 2017 року ця постанова була оскаржена. Незважаючи на це, ліквідатор провів звільнення всіх працівників ОДОСП, посилаючись на п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, у результаті чого 29 червня 2017 року позивачку було звільнено з роботи. Вважаючи дії ліквідатора незаконними, Особа 1 звернулась до суду. Дослідивши матеріали справи, суд дійшов висновку, що позов підлягає частковому задоволенню. З рішення суду випливає, що станом на день звільнення позивачки Особи 1 ОДОСП не було ліквідоване, а тому суд вважає, що «позивачка була звільнена без законної підстави та з врахуванням ч. 1 ст. 235 КЗпП України підлягає поновленню на роботі». Крім того, при звільненні Особи 1 з роботи ліквідатором було допущено низку порушень вимог трудового законодавства, а саме: а) у порушення ст. 47 КЗпП України позивачці не видано у день звільнення належно оформлену трудову книжку та копію наказу про звільнення з роботи; б) у порушення вимог ч. 1 ст. 47, ч. 1 ст. 116 КЗпП України в день звільнення Особі 1 не виплачена жодна належна від підприємства сума та не повідомлено їй письмово про нараховані суми; в) у порушення ст. 49 КЗпП України на вимогу позивачки не видано довідки про роботу на підприємстві із зазначенням посади, кваліфікації, часу роботи і розміру заробітної плати. Зважаючи на це, суд ухвалив негайно поновити Особу 1 на посаді завідуючої медичної амбулаторії ОДОСП та стягнути з відповідача на користь позивачки 24 707,98 грн заборгованості по заробітній платі, 48 113,30 грн середнього заробітку за час вимушеного прогулу за період з 29 червня 2017 року по 29 квітня 2018 року з відрахуванням усіх встановлених законодавством податків і платежів.

3. Припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства тоді, коли посилання на відповідні норми законодавства не є повноцінними. На відміну від попередньої причини припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства, що обумовлює трудові спори, ця причина характеризується тим, що з працівниками розривається трудовий договір у випадку здійснення процедур банкрутства тоді, коли наявність цих процедур не є автоматичною підставою для припинення відповідних правовідносин. Як правило, вказане на практиці стосується процедури санації, рішення суду про яку не є автоматичною підставою для скорочення штату працівників чи скорочення їх чисельності.

Для прикладу розглянемо рішення Печерського районного суду м. Києва від 28 листопада 2018 року у справі № 757/49650/18-ц [344]. Суть справи полягає в тому, що 05 січня 2007 року між позивачем Особою 1 та Компанією «Etransa Speditions Aktiengesellshaft» в особі голови правління Особи 2 було укладено строковий трудовий договір, на підставі якого (та відповідного наказу) позивач Особа 1 був прийнятий на посаду директора Представництва компанії «Etransa Speditions Aktiengesellshaft». Згідно з п. 8.1 договору строк його дії починається з 05 січня 2007 року і закінчується 12 лютого 2010 року (у п. 8.6 договору передбачено, що після закінчення терміну його дії та при відсутності заперечень сторін він вважається продовженим на наступний строк). Уже 01 лютого того ж року сторони уклали Додаткову угоду № 1 як невід'ємну частину трудового договору, згідно з якою працівнику щомісячно (з 01 березня 2007 року) виплачується заробітна плата у розмірі, еквівалентному 13 302 дол. США у національній валюті України за курсом Національного банку України на дату такої оплати. Проте, починаючи з 01 липня 2015 року, Особі 1 не виплачувалась заробітна плата (станом на 31 вересня 2018 року відповідач заборгував заробітну плату у розмірі 518 988 дол. США). Цей факт підтверджується Актом інспекційного відвідування юридичної особи, яка використовує найману працю від 30 березня 2018 року, складеним Головним управлінням Держпраці у Київській області та приписом інспектора праці ГУ

Держпраці у Київській області від 30 березня 2018 року. Відповідач пояснює невиплату заробітної плати Особі 1 тим, що з 02 червня 2015 року трудові відносини між відповідачем та позивачем були припинені внаслідок відкриття конкурсного провадження щодо відповідача Комерційним судом міста Відень (Австрія) та втрати чинності довіреності, на підставі якої позивач діяв як директор Представництва. Відкриття конкурсного провадження щодо відповідача та призначення конкурсного управляючого (ліквідатора) мало наслідком втрату чинності довіреності, виданої попереднім керівництвом відповідача в особі голови правління Особи 2 позивачу для реалізації повноважень директора Представництва компанії «Etransa Speditions Aktiengesellshaft». Разом із втратою чинності довіреності позивача припинились його повноваження директора відповідного Представництва та трудові відносини між позивачем та відповідачем. При цьому в рішенні у справі № 757/49650/18-ц суд наголошує на тому, що відповідно до умов трудового договору, укладеного між позивачем та відповідачем, «до правовідносин, що регулюються ним, застосовується законодавство України». З огляду на це, суд звертає увагу на положення ст. 36 і п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, виходячи з яких, зазначає, що «рішення суду про санацію автоматично не припиняє дію трудового договору». Натомість відповідачем 12 вересня 2018 року позивачу видано попередження про наступне вивільнення, в якому зазначено, що запланованою датою звільнення є 21 листопада 2018 року. Це не дозволяє відповідачу стверджувати, що між ним та позивачем припинились трудові відносини на період стягнення заробітної плати. Суд, враховуючи вищезазначене, вирішив задовольнити позовні вимоги позивача щодо стягнення з відповідача заборгованості по заробітній платі в сумі 518 988 дол. США.

Подібні трудові спори виникають також і в державах-членах Європейського Союзу. Для прикладу розглянемо рішення Асеновградського районного суду (Республіка Болгарія) від 03 вересня 2015 року № 307 у цивільній справі № 1027/2015 [345]. З цього рішення випливає, що відповідну судову справу було відкрито на підставі отримання від Особи 1 позову проти

компанії «МАРГАРІТОВ-99 СІЄ», в якому позивач просив суд визнати його звільнення з посади «продавець-консультант» незаконним, скасувати наказ про звільнення від 30 червня 2015 року, а також відновити його на колишній посаді. Позивач Особа 1 перебував з відповідачем у трудових відносинах з 26 вересня 2005 року, працюючи спочатку різноробочим, а згодом – консультантом з продажу. Позивач стверджує, що його трудові відносини з відповідачем було розірвано в односторонньому порядку на підставі наказу про розірвання трудових відносин з Особою 1 від 30 червня 2015 року без письмового повідомлення позивача, як цього вимагає норма, встановлена у п. 2 ст. 326 ТК РБ. Також позивач звертає увагу суду на те, що про наказ про його звільнення він дізнався лише 08 липня 2015 року, отримавши кур'єром даний документ, в якому вказувалося, що трудові правовідносини з ним розриваються на підставі п. 1 ч. 1 ст. 328 ТК РБ. Однак у самому наказі були відсутні фактичні та правові підстави для його видання, зокрема не було вказано на фактичні підстави звільнення Особи 1. У свою чергу, відповідач заявив, що позов є повністю необґрунтованим, стверджуючи, що він займався бізнесом – оптовою та роздрібною торгівлею продуктів на складі, на якому працювали три працівники, у тому числі й Особа 1. У зв'язку з тим, що тривалий період часу результати підприємницької діяльності економічно не задовольняли відповідача, він прийняв рішення про закриття складу, розрив трудових відносин з усіма працівниками, а також про подачу відповідних документів до Національного агентства доходів (*Национална агенция за приходите*). Відповідач також зазначив, що 01 червня 2015 року він повідомив позивача про розрив трудових правовідносин, надавши йому відповідне повідомлення в письмовій формі, з яким той відмовився ознайомитися та підписувати його, що підтверджується підписами на цьому документі двох свідків (бухгалтера К. Здравчєвої та працівниці К. Златкої). На підставі цього відповідач був змушений 07 червня 2015 року вручити повідомлення про звільнення кур'єрською службою, в якому позивач запрошувався в офіс протягом 3-х робочих днів для отримання компенсацій.

Беручи до уваги позовні вимоги та докази в справі, що розглядається, суд першої інстанції вирішив, що відповідне звільнення Особи 1 повністю відповідає чинному законодавству Болгарії про працю. Зважаючи на це, твердження позивача про те, що «звільнення є незаконним на тій підставі, що термін повідомлення відповідачем не був дотриманий, а також тому, що в наказі про звільнення не були вказані фактичні та правові підстави для його видачі», на думку суду, є необґрунтованими, оскільки: а) звільнення було обумовлено тим, що роботодавець закрив відповідний склад через його збитковість і «компанія фактично була припинена»; б) позивача завчасно попередили про звільнення, хоча, як стверджує суд, навіть у тих випадках, «коли терміни повідомлення про звільнення не дотримано, це саме по собі не робить звільнення незаконним, але породжує у роботодавця обов'язок виплатити відшкодування на вимогу ст. 220 ТК РБ».

Вважаючи вказане рішення незаконним, позивач Особа 1 оскаржив його в Пловдівському окружному суді, що відкрив на підставі поданої скарги Особи 1 справу № 2803/2015, в якій 22 грудня 2015 року виніс рішення № 1973 [346]. У цьому рішенні суд другої інстанції зазначив, що суд першої інстанції виходив з того, що підприємство-відповідач було закрито (ліквідоване), оскільки діяльність компанії була практично припинена з фінансових причин, через що відповідач звільнив всіх найнятих ним працівників, у тоиу числі й позивача, що нібито відповідає п. 1 ч. 1 ст. 328 ТК РБ. Однак, на думку окружного суду, сутнісний зміст гіпотези зазначеного пункту ч. 1 ст. 328 Кодексу дозволяє дійти думки про помилковість висновку з цього питання районного суду. Зазначена норма Закону має на увазі, що для констатації закриття підприємства повинно бути винесене відповідне рішення компетентного органу, здійснене фактичне закриття підприємства та припинення його діяльності. При цьому на момент розгляду справи апеляційною інстанцією з актуальних даних Комерційному реєстру РБ (*Търговския регистър*) випливає, що компанія-відповідач продовжує своє існування в правовому контексті (*правния мир*). Окрім того, цей висновок окружного суду справедливо поширюється й на фактичне рішення, прийняте

компанією, про припинення діяльності. Воно автоматично не означає, що сама компанія закривається. Отже, якщо навіть є «фактичне припинення діяльності відповідача у всій його повноті, яке суд вважає невстановленим у цій справі, це не означає, що саме підприємство припиняє свою діяльність». Керуючись викладеними міркуваннями, Пловдівський окружний суд доходить висновку, що «звільнення заявника є невідповідним закону (*незаконосъобразно*) та підлягає скасуванню». Виходячи з цього, друга судова інстанція скасувала рішення Асеновградського районного суду від 03 вересня 2015 року № 307, а замість нього постановила визнати звільнення Особи 1 незаконним й поновити його на колишній посаді «продавця-консультанта».

Наведені рішення вказують на те, що трудові спори, пов'язані із припиненням трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства (зокрема й на підставі «неповноцінних» процедур банкрутства, як це ми можемо спостерігати на прикладі рішення Пловдівського окружного суду), часто виникають у результаті: а) неправильного тлумачення норм чинного законодавства про працю, відновлення платоспроможності боржника та визнання боржника банкрутом; б) некоректного застосування відповідних норм чинного законодавства у практичній дійсності. При цьому окреслене стосується не лише роботодавців, арбітражних керуючих (розпорядників майна, керуючих санацією, ліквідаторів), але й працівників боржника та їх представників [див., напр.: 347; 348; 349; 350; 351; 352].

Підтвердженням вищезазначеного може служити рішення Апеляційного суду Житомирської області від 09 липня 2013 року у справі № 296/3256/12-ц [353]. Суть справи полягає в тому, що позивач Особа 1 в період з 20 липня 2007 року по 01 серпня 2012 року працював у відповідача на посаді контролера 1 класу воєнізованої охорони ВАТ «Житомирський завод хімічного волокна» (далі – ВАТ «ЖЗХВ»). Ухвалою Господарського суду Житомирської області від 12 грудня 2007 року було затверджено план санації ВАТ «ЖЗХВ». Згідно з п. 3.2 з метою оптимізації кадрового складу Товариства передбачалася реорганізація його структури, яка супроводжувалася скороченням чисельності

працівників, котрі не задіяні в процесі реалізації плану санації, їх звільненням на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Реалізуючи план, керуючий санацією здійснив повну реорганізацію кадрового складу та розробив новий штатний розпис з метою залишення на роботі працівників із більш високою кваліфікацією та продуктивністю праці, самостійно визначивши чисельність працівників, необхідних для реалізації плану санації. 01 липня 2012 року позивач Особа 1 був ознайомлений з наказом про звільнення з роботи в зв'язку із скороченням чисельності працівників. Вважаючи дії керуючого незаконними, такими, що порушують вимоги ч. 2 ст. 18 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», ст. 42 КЗпП України, Особа 1 звернувся до суду, просячи поновити його на роботі на посаді контролера першого класу воєнізованої охорони ВАТ «ЖЗХВ», стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу з 01 серпня 2012 року по день поновлення на роботі та 10 000 грн на відшкодування моральної шкоди. Рішенням Корольовського районного суду міста Житомира від 07 червня 2013 року позов задоволено частково: позивача поновлено на роботі, з відповідача на користь позивача стягнуто середній заробіток за час вимушеного прогулу в сумі 16 057,60 грн та 200 грн на відшкодування моральної шкоди, 800 грн витрат на правову допомогу. Проте Апеляційний суд Житомирської області, розглядаючи скаргу ВАТ «ЖЗХВ» на вказане судове рішення, дійшов інших висновків, наголошуючи на тому, що в об'єктивній дійсності мала місце санація, а керуючий санацією виконав всі необхідні дії, які обумовлюють законність припинення відповідних правовідносин, а саме: а) видав необхідні накази: про скорочення чисельності працівників; про об'єднання робочих місць контролера 1 класу воєнізованої охорони та диспетчера, розширення обов'язків працівників на цих посадах; про введення в дію нового штатного розпису; про звільнення Особи 1, завчасно ознайомив з ними Особу 1; б) не звертався за отриманням згоди до профспілки, оскільки на той час було припинено діяльність відповідного профкому; в) не пропонував позивачу посаду, аналогічну тій, з якої його було звільнено, адже на підприємстві були вакантні

10 посад, які Особа 1 не міг зайняти у результаті відсутності у нього належної освіти (посада головного енергетика, посада заступника головного бухгалтера та вісім посад електромонтерів); г) належним чином забезпечив реалізацію працівниками переважного права на залишення на роботі (з жовтня 2007 року Особа 1 отримує пенсію, «в той час як працівники, що залишилися працювати в товаристві, не досягли пенсійного віку і, відповідно, не набули права на отримання пенсії»).

Окреслена проблема має місце також і в державах-членах ЄС, зокрема у Республіці Польща. Проілюструємо це на прикладі рішення Варшавського окружного суду від 08 серпня 2017 року у справі № VII Pa 88/17 [354]. Суть справи полягає в тому, що позивачка Особа 1 з 01 липня 2005 року працювала у відповідача Товариства 1 на підставі безстрокового трудового договору (в останні періоди часу вона виконувала трудові обов'язки в адміністративно-економічному відділі), не належачи до будь-якої профспілкової організації, а 23 листопада 2015 року керівник Товариства 1 Особа 2 у присутності співробітника з персоналу Особи 3 ознайомив Особу 1 з повідомленням про припинення з нею трудових правовідносин (тобто з 29 лютого 2016 року) «з огляду на скорочення штату працівників та скорочення витрат Товариства 1 внаслідок погіршення його фінансового стану». У цьому повідомленні відповідач Товариство 1 також повідомив позивачці наступне: а) її попередні трудові обов'язки будуть розподілені серед інших працівників адміністративно-економічного відділу, що має призвести до скорочення витрат на персонал; б) трудові правовідносини з Особою 1 не можуть бути продовжені також з тих підстав, що в Товаристві 1 відсутні робочі місця, які вона могла б зайняти.

Позивачка Особа 1, вважаючи, що це звільнення є незаконним, адже в Товаристві 1, на її думку, не відбувалась процедура реструктуризації, звернулась до судового захисту. Аналізуючи матеріали справи, суд першої інстанції звернув увагу на те, що відповідач, припиняючи трудові відносини з Особою 1, виконав усі формальні вимоги законодавства про працю, що стосуються розірвання (*rozwiązanie*) трудового договору та передбачені

законодавцем у параграфах 3-5 ст. 30 ТК РП (повідомлення про припинення трудових відносин у письмовій формі, наявність у повідомленні про звільнення вказівки про причини, що обґрунтовують припинення або розірвання трудового договору, а також вказівки про наявність у особи, з якою правовідносини припиняються, права на звернення до суду для захисту своїх трудових прав, інструкції щодо реалізації цього права на звернення до суду за захистом). Повідомлення Особою 2 Особи 1 про подальші плани щодо її посади, на думку суду першої інстанції, «ясно показують, що роботодавець вирішив її ліквідувати», а причиною звільнення позивачки була оцінка роботодавцем надмірності посади, яку вона займала (ця посада було єдиною у відомстві, а обов'язки, що виконувались в межах цієї посади, могли бути покладені на інших працівників). Суд першої інстанції зазначив, що ліквідація конкретної посади виправдовує звільнення працівника, який працював на цій посаді, без оцінки роботодавцем кваліфікації, стажу, продуктивності, навичок тощо.

Поряд із цим, у позові Особа 1 звертала увагу суду на те, що у період її повідомлення Особою 2 про припинення трудових правовідносин відповідач лише декларативно перебував у складній фінансовій ситуації, не проводячи у фактичній дійсності жодних офіційних процедур з реструктуризації, які сприяли б відновленню його платоспроможності. Однак суд наголосив на тому, що на час повідомлення про звільнення Особи 1 відповідачем вже був розроблений та впроваджувався план реструктуризації, а в ході доказового провадження було також показано, що «реструктуризація не лише мала місце» (були знижені витрати на трудовий ресурс шляхом скорочення штату та кількості працівників), «але й все ще відбувається і саме завдяки їй відповідач дістав можливість продовжувати свою діяльність». Також суд першої інстанції звертає увагу на те, що на момент повідомлення та звільнення Особи 1 в адміністративно-господарському відділі працювало 4 особи, замість неї Товариство 1 не наймало інших осіб, а трудові обов'язки позивачки були дійсно розподілені між іншими працівниками відділу (це не заперечує й Особа 1), а саме: між Особою 4 – керівником адміністративно-економічного відділу та

Особою 5 – менеджером з постачання, відповідальним також за обладнання та його технічне обслуговування (він займався цими обов'язками «раніше протягом багатьох років»). Поряд із цим, Товариством 1 загалом у листопаді 2015 року було найнято 3 осіб, а звільнено 7 працівників, зокрема 4 працівників на підставі припинення трудових правовідносин за ініціативою роботодавця, у грудні 2015 року було найнято 3 осіб, а звільнено 10 працівників, у січні 2016 року було найнято 2 осіб та звільнено 6 працівників, у лютому 2016 року було найнято 2 осіб і звільнено 4 працівників, у тому числі 1 працівника шляхом розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця. Проте суд першої інстанції зазначив, що нові працівники належали до медичного, а не до адміністративного персоналу. На підставі фактичних доказів суд першої інстанції дійшов висновку, що позовні вимоги Особи 1 не підлягають задоволенню через їх безпідставність. Обґрунтованість та справедливість цього висновку також підтвердила апеляційна інстанція.

Аналізуючи наведене рішення суду, можемо дійти висновку, що в умовах, коли вплив процедури відновлення платоспроможності роботодавця-боржника (реструктуризації) на сферу праці та зайнятості законодавцем зведений до впливу на цю сферу банкрутства (як це має місце в Польщі), звільнені працівники, бажаючи захистити у відповідних випадках свої трудові права в судовому порядку, концентрують увагу на оспорюванні факту дійсності введення роботодавцем процедури реструктуризації.

4. Ухилення роботодавця-боржника від погашення заборгованості по заробітній платі, вихідній допомозі, компенсаціях за невикористану відпустку та середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, інших належних працівникам коштів. Хоча вказана обставина практичної дійсності, як випливає з уже розглянутих порушень трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства, що обумовлюють трудові спори, досить часто обумовлює трудові спори разом із іншими обставинами (щонайперше, тими, що порушують свободу праці працівників роботодавця-боржника, зокрема зміна запису в трудовій книжці

про підстави звільнення, відновлення на роботі і т. д.), усунути які працівники-позивачі просять суд, в окремих випадках розглядувана обставина може виступати в якості окремої підстави для звернення до суду [див., напр.: 355; 356], тобто такої, що самостійно обумовлює трудовий спір, пов'язаний із припиненням трудових відносин у випадках санації та банкрутства. Вказане, на нашу думку, спостерігається у тих випадках, коли розірвання трудових договорів або відбулось переважно в законний спосіб (окрім виконання повноважною особою вимог щодо розрахунку з особою, з якою трудові відносини припиняються), або ж відбулось з певними порушеннями, однак відновлення незаконно звільненого працівника на посаді, зокрема на аналогічній посаді, виявляється неможливим з огляду на те, що роботодавець на відповідний момент розгляду справи в суді є ліквідованим.

Для прикладу розглянемо рішення Конотопського міськрайонного суду Сумської області від 08 вересня 2015 року у справі № 577/1559/15-ц [357]. Справа полягає в тому, що 20 жовтня 2014 року позивача Особу 1 було звільнено з підприємства у зв'язку з ліквідацією підприємства (відповідну процедуру було відкрито постановою Господарського суду Сумської області від 05 серпня 2014 року) згідно з п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, про що підприємством видано наказ від 20 жовтня 2014 року, та внесено в трудову книжку відповідний запис. Проте в порушення ст. 116 КЗпП України відповідачем ПАТ «Конотопський завод по ремонту дизель-потягів» (далі – ПАТ «КЗРДП») на час звільнення (та по час розгляду справи в суді) не було проведено з ним остаточного розрахунку, що і стало підставою для звернення до суду з позовом не тільки про стягнення заборгованості, але й середнього заробітку за час затримки розрахунку. ПАТ «КЗРДП» не заперечує наявність заборгованості позивачу по заробітній платі, вихідній допомозі та компенсації за невикористану відпустку на загальну суму 11 997,71 грн. Вказана сума була внесена до реєстру вимог кредиторів і мала бути виплачена вже після продажу належного підприємству майна. Зважаючи на це та факт ліквідації, ПАТ «КЗРДП» не вважає обґрунтованою вимогу Особи 1 щодо виплати середнього

заробітку за час затримки розрахунку. Однак суд, вислухавши пояснення позивача, дослідивши матеріали справи, беручи до уваги вимоги п. 1 ч. 1 ст. 40, ч. 1 ст. 116 КЗпП України, ст. 61 ЦПК України, цілком справедливо дійшов висновку про те, що позовні вимоги підлягають задоволенню. Суд акцентував увагу на тому, що справи про банкрутство боржника, порушені господарськими судами до 19 січня 2013 року про стягнення з боржника зарплати слід розглядати в порядку цивільного судочинства, що також випливає з листа ВССУ «Про визначення юрисдикції спору про стягнення заробітної плати у випадку банкрутства боржника» від 07 травня 2013 року № 709/0/4-13 [358, с. 7]. Також суд зазначив, що порушення процедури про банкрутство роботодавця та «наявність тривалого періоду здійснення виконавчих дій органами Державної виконавчої служби, незначна частка заборгованості підприємства перед працівником у виплаті компенсації за невикористану відпустку порівняно із сумою середнього заробітку за весь час затримки розрахунку при звільненні по день фактичного розрахунку не може свідчити про відсутність вини роботодавця в невиплаті працівникові належних коштів і не є підставою для звільнення роботодавця від обов'язку сплатити зазначені кошти».

Окрім вказаних, ряд трудових спорів можуть носити умовно «додатковий характер». Це, наприклад, стосується порушень вимог трудового законодавства, а саме: позивачу не видано у день звільнення належно оформлену трудову книжку та копію наказу про звільнення з роботи (ст. 47 КЗпП України); у день звільнення позивачу не були виплачені жодні належні від підприємства суми та не повідомлено його письмово про нараховані суми (ч. 1 ст. 47, ч. 1 ст. 116 КЗпП України); на вимогу позивача не видано довідки про роботу на підприємстві із зазначенням посади, кваліфікації, часу роботи і розміру заробітної плати (ст. 49 КЗпП України).

Підсумовуючи, зазначимо, що трудові спори щодо припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства можливо поділити на наступні види:

1) припинення трудових правовідносин на підставах, не пов’язаних з процедурами банкрутства, хоча у цьому випадку відповідні трудові відносини мають розриватись на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Для цих трудових спорів спільним є те, що арбітражний керуючий (розпорядник майна, керуючий санацією, ліквідатор): а) зловживає своїми правами та обов’язками чи перевищує свої повноваження; б) провокує працівників, схиляючи їх до звільнення за власним бажанням, накладаючи на працівників трудові обов’язки, що виходять за межі трудового договору й не передбачаються законодавством; в) звільняє працівників на підставах, не пов’язаних з процедурами банкрутства, тобто, як правило, на підставі грубого порушення законодавства про працю, хоча працівник не був дійсним порушником трудової дисципліни;

2) припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства тоді, коли посилання на відповідні норми законодавства для розірвання трудових договорів не відповідає фактичній підставі припинення цих відносин у випадку санації чи банкрутства роботодавця;

3) припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства тоді, коли посилання на відповідні норми законодавства не є повноцінними. На відміну від попередньої причини припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства, що обумовлює трудові спори, ця причина характеризується тим, що з працівниками розривається трудовий договір у випадку наявності здійснення процедур банкрутства тоді, коли наявність цих процедур не є автоматичною підставою для припинення відповідних правовідносин. Як правило, вказане на практиці стосується процедури санації, рішення суду про яку не є автоматичною підставою для скорочення штату працівників чи скорочення чисельності працівників;

4) ухилення роботодавця-боржника від погашення заборгованості по заробітній платі, вихідній допомозі, компенсаціях за невикористану відпустку та середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, інших належних працівникам коштів;

5) трудові спори додаткового характеру, що обумовлюються порушенням трудового законодавства щодо проведення належного загального порядку процедури припинення трудових правовідносин.

Проаналізована судова практика (при цьому до дисертації було включено лише незначну частину від тієї, з якою довелося працювати під час даної наукової розвідки) свідчить про те, що в Україні та в окремих країнах ЄС мають місце в цілому схожі порушення трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства.

Висновки до розділу 3

1. Під припиненням трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства в українському та європейському праві слід розуміти колективне припинення трудових правовідносин, що відбувається шляхом одночасного розірвання трудового договору з усіма працівниками (банкрутство) чи з їх певною кількістю (санація) на підставі норм чинного законодавства про працю та про процедури банкрутства, у результаті застосування заходів недопущення банкрутства – санації (скорочення штату працівників чи скорочення кількості працівників, котрі не можуть бути задіяні в процесі виконання плану санації) або в результаті банкрутства (масове вивільнення працівників).

2. Підставами припиненням трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства в Україні є: 1) нормативні підстави – сукупність норм чинного законодавства про працю та законодавства про процедури банкрутства, в яких міститься правило щодо припинення трудових правовідносин за участю роботодавця-боржника у випадках санації та банкрутства, а саме: а) безпосередня (трудоправова) підстава (п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України); б) визначальна нормативна підстава (частини 2 і 4 ст. 29, ч. 2 ст. 41 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом»); 2) фактичні підстави – обставини практичної дійсності у сфері праці, стан працівників (на предмет наявності в них потенціалу для того, щоб бути задіяним у процесі відновлення платоспроможності роботодавця),

поведінка та статус роботодавця, що є достатніми для застосування нормативної підстави припинення трудових правовідносин у випадках санації та банкрутства роботодавця-боржника; 3) процесуальні підстави – процедурні чи процесуальні акти про звільнення працівників (накази про звільнення, рішення суду), що приймаються у визначеному законодавством порядку, зважаючи на нормативну підставу та наявність фактичної підстави відповідного колективного припинення трудових правовідносин.

У державах-членах Європейського Союзу структура підстав припинення трудових правовідносин у випадку санації та банкрутства, як правило, складається з аналогічних елементів, що і в Україні. При цьому, наприклад, в Польщі нормативні підстави звільнення у вказаних випадках містяться також в спеціальному трудовому законодавстві, зокрема у Законі «Про спеціальні правила припинення трудових відносин з працівниками з причин, що не залежать від працівників». Окрім цього, зважаючи на те, що в Польщі реструктуризація впливає на сферу праці та зайнятості таким же самим чином, що і банкрутство, підстави припинення трудових правовідносин у цих випадках будуть сутнісним чином збігатись.

3. Умови припинення трудових правовідносин у випадку санації та банкрутства об’єктивуються в фактичній дійсності у вигляді обставин, що уможливлюють законне розірвання трудового договору з працівником на підставі норм чинного трудового законодавства про припинення трудових правовідносин, які застосовуються у випадку процедур банкрутства, а саме: 1) у випадку скорочення чисельності персоналу (скорочення кількості працівників) на підставі санації: введення процедури санації; наявність у плані санації заходу звільнення працівників; працівники, котрі скорочуються, об’єктивно не можуть бути задіяні в процесі виконання плану санації, а також не можуть бути переведені; 2) у випадку масового вивільнення працівників – початок процедури ліквідації.

4. Захисні процедури для працівників під час припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства в Україні та державах-членах

Європейського Союзу мають спільні та відмінні риси. В Україні та ЄС значна увага в законодавстві та на практиці приділяється процедурам захисту законних фінансових (фінансово-трудових) інтересів працівників, що, як правило, реалізуються шляхом звернення працівників до фондів гарантування виплат, передбачених у Директиві ЄП і Ради № 2008/94/ЄС. При цьому в окремих європейських державах, наприклад, у Латвії та Болгарії, фінансові вимоги працівників частково обмежені мораторіями на задоволення вимог кредиторів.

Також працівники на практиці можуть використовувати додаткові специфічні захисні процедури під час припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства, що здійснюються в межах господарсько-правових та трудоправових процедур, пов'язаних з діяльністю керуючих процесом санації, представника працівників боржника. При цьому особливе значення в цьому питанні мають судові процедури захисту працівників у відповідних випадках, а саме: 1) загальний захист судом трудових прав та законних інтересів працівників під час процедур банкрутства їх роботодавця; 2) захист судом трудових прав та законних інтересів працівників під час процедур банкрутства їх роботодавця, здійснюваних судовою владою в межах її повноважень.

Специфічну проблему застосування захисних процедур в ЄС для працівників під час припинення трудових правовідносин у випадку санації складає і зрівняння впливу процедури санації на сферу праці та зайнятості із впливом на цю сферу банкрутства. Як наслідок, наприклад, у Польщі працівники, яких скорочують, не можуть розраховувати на повноцінний захист з боку держави навіть у тих випадках, коли ці особи належать до особливих категорій працівників. Дещо вирівнює це становище працівників у випадку процедури реструктуризації те, що на перебіг вказаної процедури в кожному конкретному випадку впливає суд (господарський суд, суд в особі судді-комісара), що діє на принципах господарського судочинства, керуючись ідеєю справедливості.

5. Серед трудових спорів щодо припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства можливо виокремити наступні види: 1) припинення трудових правовідносин на підставах, не пов'язаних з процедурами банкрутства, тоді, коли відповідні трудові відносини мають розриватись на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України; 2) припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства тоді, коли посилання на відповідні норми законодавства для розірвання трудових договорів не відповідає фактичній підставі припинення цих відносин у випадку санації чи банкрутства роботодавця; 3) припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства тоді, коли посилання на відповідні норми законодавства не є повноцінними (як правило, вказане на практиці стосується процедури санації, рішення суду про яку не є автоматичною підставою для скорочення штату працівників чи скорочення чисельності працівників); 4) ухилення роботодавця-боржника від погашення заборгованості по заробітній платі, вихідній допомозі, по компенсаціях за невикористану відпустку та середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, інших належних працівникам коштів; 5) трудові спори додаткового характеру, що обумовлюються порушенням трудового законодавства щодо проведення належного загального порядку процедури припинення трудових правовідносин.

В Україні та в окремих країнах ЄС мають місце в цілому схожі порушення трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства.

РОЗДІЛ 4 УЗАГАЛЬНЕННЯ ТЕОРЕТИЧНИХ ПОЛОЖЕНЬ ТА ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ПРИПИНЕННІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

4.1 Концептуалізація захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин в Україні

Українська вчена та суддя В.І. Журавель правильно вказує, що у сучасному постіндустріальному суспільстві «кожна держава повинна визнавати людину, її права, свободи й інтереси найвищою соціальною цінністю». У цьому контексті виникає «нагальна необхідність забезпечувати захист саме трудових прав, які є невід'ємним елементом розвитку цивілізаційних процесів» [359, с. 219]. Безперечно, еволюція трудоправового статусу працівника, його забезпечення, охорона та захист у практичній дійсності дозволяє належним чином впроваджувати в процес загального розвитку людства принципи справедливості та гуманізму, котрі скеровують його у бік позитивного розквіту людської цивілізації.

Вказане обумовлене, по-перше, тим, що захист трудових прав працівника – це питання етики. Наприклад, провідні американські вчені Дж.У. Бадд (John W. Budd) та Дж.Г. Сковілл (James G. Scoville) задаються питаннями: «Як слід оцінити запровадження в компанії політики обов'язкової понаднормової роботи, за умов якої працівники повинні звільнятись, якщо вони відмовляться працювати понаднормово? Чи можна вважати ці дії компанії прийнятними, лише зважаючи на те, що запровадження відповідної політики сприятиме покращенню економічної ефективності, а роботодавець матиме широке право встановлювати умови праці? Або ж ця політика може турбувати, зважаючи на те, що крізь її призму працівники розглядаються суто в якості факторів виробництва? Або ж вказане є несправедливим, оскільки деякі акціонери отримують вигоду за рахунок інших працівників?» Можливо, окреслені дії компанії просто не здаються правильними. Дж.У. Бадд та

Дж.Г. Сковілл наголошують, що ці питання вочевидь є питаннями етики. І це цілком закономірно, адже етика має надзвичайне значення в питаннях виробничих відносин та людських ресурсів [360, с. 1-2].

По-друге, захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин, як правило, є кореспондуючим обов'язком права працівника на відповідний захист (вказівку на те, що цей захист не у всіх випадках є кореспондуючим обов'язком, можемо пояснити тим, що у контексті самозахисту, коли працівник є компетентним суб'єктом стосовно захисту своїх трудових прав, він не зобов'язаний захищати ці права), який спрямований на захист сукупності ціннісних категорій. Наприклад, український вчений В.В. Бонтлаб зазначає, що право на судовий захист з правової точки зору спрямоване на: 1) посилення ефективності судової гілки влади, її професійності та доступності; 2) підвищення ефективності усієї системи прав людини, у тому числі соціальних прав; 3) ефективне та дієве відновлення порушених прав; 4) попередження виникнення спорів (конфліктів) правового характеру; 5) ефективне, доступне та справедливе врегулювання спорів (конфліктів) правового характеру [361, с. 69]. Беручи до уваги концептуальні зауваження В.В. Бонтлаба стосовно спрямованості права на судовий захист, можемо дійти думки, що право на захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин спрямоване на:

1) оптимізацію захисної діяльності компетентного захищати трудові права працівників суб'єкта під час припинення трудових правовідносин. Особливим чином вказане стосується саме державних органів, КТС та профспілок, котрі повинні завжди належним чином захищати трудові права працівників, сприяючи якнайшвидшому скороченню періоду порушення трудових прав (до фактичного припинення трудових правовідносин, особливо у випадку вивільнення працівників на підставі ліквідації підприємства);

2) підвищення ефективності системи трудових прав людини, особливо в тій частині, що контекстним чином пов'язана з трудовими правами, які

порушуються при припиненні трудових правовідносин (право на життя, право на розвиток особистості та ін.);

3) ефективне та дієве відновлення порушених під час звільнення трудових прав як працівника, котрий реалізує право на захист, так й інших працівників, що з ним працюють (особливо в умовах масового вивільнення), зважаючи на умовно «прецедентний» характер практики захисту трудових прав працівників;

4) реалізацію превенції порушення трудових прав працівників. Справа в тому, що здійснення працівником вказаного права має превентивний захисний характер відносно аналогічних порушень у майбутньому;

5) ефективне, доступне та справедливе врегулювання спорів (конфліктів) стосовно порушення трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин.

По-третє, слід мати на увазі, що трудова діяльність людини у сучасних правових державах загалом є соціальною цінністю. Таким чином, захист трудових прав працівників – це захист соціальної цінності як такої. Фактично подібної думки дотримується М.П. Куцевич, котрий наголошує, що вказана діяльність «становить соціальну цінність, пов’язану із усіма сферами життєдіяльності людини і суспільства». Український вчений наголошує на тому, що сучасні погляди на трудові права працівників полягають у тому, що вони виходять з природи людини, будучи природними, невід’ємними правами людини, які «виникають у неї з народження, а тому й передбачають всебічний захист нормами різних галузей національного законодавства». Це обумовлене тим, що трудова діяльність є «одним з найбільш давніх видів суспільної діяльності людей, яка вдосконалювалася протягом практично усього розвитку людини і була зумовлена її появою» [362, с. 44, 49]. Не втрачає своєї важливості, впливовості на практично усі сфери життєдіяльності людини, буття суспільства та держави трудова діяльність людини також і в сучасних умовах. Отже, в нинішній період розвитку України, що характеризується значними реформами в нашій державі, одним з найважливіших орієнтирів цих змін для

законодавця та виконавчої гілки влади має бути те, яким саме чином ці трансформації впливають на сферу праці та зайнятості.

Особливою проблемою в окресленому питанні також є те, що вказані зміни охоплюють, зокрема, й триваючу реформу трудового законодавства, результатом якої має бути не лише впорядкування відносин у сфері праці та зайнятості, але й створення високоефективної, орієнтованої на позитивні очікування суспільства системи багатопрофільного цільового захисту найманих працівників, особливо на тих етапах трудових правовідносин, в межах яких працівники характеризуються найбільшою вразливістю перед владою роботодавця, іншими обставинами фактичної дійсності. Цілком очевидно, що серед вказаних етапів особливу увагу законодавцю слід приділити саме етапу припинення трудових правовідносин, який пов'язаний з численними порушеннями трудових прав найманих працівників, що потребують комплексного захисту. Проте достатнє правове регулювання захисту трудових прав працівників на зазначеному етапі перебігу трудових правовідносин виявляється можливим лише тоді, коли в теоретичній площині правниками буде концептуалізовано відповідний захист, тобто з'ясовано та систематизовано дефініцію, сутність, мету й основні спеціальні принципи захисту трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин. Однак для того, щоб досягти відповідного результату, спершу слід уточнити визначення поняття «захист трудових прав працівників».

Український вчений М.І. Іншин вважає, що захист трудових прав працівників є «важливою складовою демократичного, правового й соціального суспільства», що у широкому сенсі слід розуміти як реалізацію захисної функції трудового права, яка, у свою чергу, відображає захисну функцію держави. З огляду на це, провідний юрист-трудовик цілком справедливо зазначає, що у найзагальнішому сенсі захист трудових прав охоплює наступні найважливіші його способи: 1) встановлення законодавчим шляхом високого рівня умов праці, гарантій основних трудових прав, котрі доповнюються, підвищуються, розвиваються, зокрема, у локальному порядку колективними

договорами, угодами, трудовими договорами; 2) розвиток виробничої демократії (як безпосередньої, так і представницької); 3) широка пропаганда трудового законодавства всіма способами серед трудящих [363, с. 111]. Поряд з цим, захист від порушення трудових прав є правом працівника. При цьому право працівника на захист своїх трудових прав, на думку М.І. Іншина, виступає «правовою можливістю працівника використовувати з метою захисту своїх трудових прав встановлені в нормативно-правових актах примусові дії або звернутися до відповідних компетентних державних чи міжнародних органів, інституцій та осіб щодо подальшої реалізації свого права на захист із метою відновлення порушених трудових прав» [364, с. 132]. Отже, поняття «захист трудових прав працівників» є феноменом, що, з одного боку, має множинні практичні прояви у реальній дійсності, а з іншого – справляє вплив на різні аспекти перебігу трудових правовідносин та правовий статус суб'єктів цих правовідносин і третіх осіб (головним чином, трудового колективу, профспілок, громадянського суспільства та держави).

На цю ж обставину звертають увагу й інші вчені, наголошуючи, наприклад, що поняття «захист» у широкому сенсі може виявлятись у виді: 1) суб'єктивного права кожного громадянина на захист свого порушеного права; 2) правового інституту, а саме інституту трудового права, норми якого містяться в законодавстві про працю; 3) дій особи, що безпосередньо спрямовані на захист відповідних прав та законних інтересів [365, с. 73]. При цьому Г.Р. Ішкільдіна зауважує, що термін «захист права» загалом використовується у різних смислових значеннях як в законодавстві, так і в спеціальній науковій юридичній літературі. У законодавстві, зазначає вчена, під поняттям «захист права» розуміють здатність держави, її органів захищати ті чи інші права. У науковій та навчальній літературі дослідження питань захисту трудових прав найчастіше пов'язане з трудовими спорами та порядком їх вирішення. Отже, на думку вченої, поняття захисту трудових прав слід визначати у широкому та вузькому сенсі. Під захистом трудових прав в широкому сенсі слід розуміти реалізацію захисної функції трудового права, яка

тим самим відображає захисну функцію держави, а у вузькому сенсі – забезпечення дотримання трудових прав, захист від порушень, відновлення незаконно порушених прав, а також формування реальної ефективної відповідальності роботодавців за порушення та невиконання норм трудового законодавства [366, с. 177-178]. Проте, на нашу думку, із вказаним не можна погодитись у повній мірі, адже захищає трудові права працівників не лише держава в особі уповноважених органів публічної влади. Існують й інші можливості захисту трудових прав, що передбачаються законодавством та випливають з самого права, а саме: захист трудових прав працівниками в межах самозахисту; захист трудових прав професійними спілками та іншими об'єднаннями, зокрема громадськими організаціями; комісіями з трудових спорів; захист цих прав навіть самим роботодавцем (коли права працівника порушує інший працівник).

Дійсно, тривалий час захист трудових прав працівників переважно зводився до відповідної діяльності держави, виявляючись у комплексі організаційно-правових, політичних та економічних заходів, прямо чи опосередковано спрямованих на забезпечення трудових прав і законних інтересів у т. зв. «світі праці», тобто на реалізацію сукупності законодавчо закріплених правових, політичних, економічних і соціальних гарантій, котрі прямо чи опосередковано забезпечують кожному працівникові рівень його правового статусу (реальне досягнення ідеальної моделі), який є необхідним для нормального здійснення особою свободи праці. Проте, навіть розглядаючи період розвитку радянського трудового права, можемо помітити те, що частково відповідні функції були делеговані профспілкам, а також роботодавцю (хоча на той час єдиним роботодавцем була держава). При цьому з моменту відновлення незалежності України держава втратила монополію «єдиного роботодавця». З огляду на це, обов'язки роботодавця щодо захисту та охорони трудових прав працівників перекладались у певній допустимій частині також на роботодавців-приватних осіб. Окрім того, суттєві можливості в питанні здійснення захисту трудових прав працівників також отримав сам працівник

(самозахист), громадські організації, у тому числі міжнародні неурядові організації, громадянське суспільство загалом.

За вказаних умов слід погодитись із О.А. Архиповою, Т.Ю. Лузянином і В.Р. Халіковим, котрі вказують, що поняття «захист трудових прав» можна розглядати в якості «комплексної системи заходів, що застосовуються для забезпечення вільної та належної реалізації трудових прав і боротьби з їх порушеннями, здійснюваної державними органами, громадськими організаціями, а також за допомогою самозахисту трудових прав» [367, с. 4; 365, с. 73]. При цьому суб'єктивне право на захист трудових прав, як зазначає український науковець С.Я. Вавженчук, є «видом та заходом можливої поведінки управненої особи, що виражається в можливості застосувати способи, заходи, засоби примусу в трудовому праві в тій чи іншій формі, яка гарантується державою». На думку вченого, вказане суб'єктивне право: а) окреслене механізмом захисту трудових прав, що наділений правовими інструментами індивідуального, колективного, державного або міжнародного захисту; б) може реалізовуватися у формах, способах, засобах і межах, що не суперечать закону або трудовому договору; в) повинно спрямовуватися на відновлення чи визнання порушеного або оспорюваного трудового права, усунення перешкоди в його реалізації або на поновлення правового положення потерпілої особи [368, с. 122, 125].

Що ж стосується захисту трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин, то це поняття у загальному сенсі слід розуміти як складне та багатогранне утворення, похідний від захисту трудових прав працівників комплексний правовий феномен, що стосується відповідного суб'єктивного права працівника та його реалізації, здійснення кореспондуючих обов'язків повноважними особами на певному етапі перебігу трудових правовідносин, а саме у момент їх припинення. Вказане дозволяє під поняттям «захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин» розуміти наступне [369, с. 77-85]:

1) практичний вияв захисної функції трудового права України, котрий об’єктивується у результаті порушення трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин та є правозастосовною захисною діяльністю суб’єктів, компетентних захищати трудові права працівників під час припинення трудових правовідносин, в особі самого працівника, його представників (профспілки, представника працівників у процедурах банкрутства), державних органів, інститутів громадянського суспільства, а також роботодавця (головним чином, коли трудові права на вказаному етапі перебігу трудових відносин порушуються працівниками);

2) похідний від захисту трудових прав працівників як окремого інституту трудового права України комплексний правовий феномен, котрий охоплює систему трудових прав працівників, їх практичну реалізацію та захист з моменту, коли роботодавець чи працівник (в окремих випадках – третя особа) вирішили припинити відповідні трудові відносини, до моменту припинення трудових правовідносин та вирішення усіх трудових спорів, пов’язаних з припиненням трудових правовідносин;

3) система правових відносин у межах трудових правовідносин (в окремих випадках – поза ними, коли існує трудовий спір з приводу припинення трудових правовідносин), заходів та правових гарантій, спрямованих на захист трудових прав працівника від порушень та зловживань з боку роботодавця, його представника, а також інших осіб, що порушують трудові права працівника на вказаному етапі перебігу трудових правовідносин.

Комплексне визначення поняття «захист трудових прав працівників під час припинення з ними трудових правовідносин» дозволяє з’ясувати сутність цього захисту. При цьому слід звернути увагу на те, що, досліджуючи сутність захисту трудових прав загалом, слід виходити з тієї логіки, що будь-яке трудове право, як зазначає український вчений В.М. Андріїв, «буде захищеним лише в тому випадку, якщо воно не лише буде відновленим, але й існуватиме низка факторів, метою і призначенням яких буде попередження, профілактика порушень цих прав» [370, с. 343; 371, с. 27]. Російська ж учена І.О. Костян

зазначає, що сутність захисту трудових прав працівників виявляється в тому, що цей захист є сукупністю правових засобів, спрямованих на припинення правопорушень проти прав і законних інтересів працівників, відновлення порушених прав, усунення перешкод в здійсненні суб'єктивного права, а також компенсування несприятливих наслідків, пов'язаних з відповідним правопорушенням [372, с. 16]. У той же час, Т.А. Сошнікова, розглядаючи сутність захисту прав людини, доходить висновку, що цей захист окреслює реальну потребу і людини, і соціальної групи в забезпеченні задоволення інтересів особистості «соціально-активним способом». Вчена наголошує на тому, що вказаний захист сутнісним чином виявляється у наступному: 1) наборі спеціальних правових засобів прав людини, заходів захисту прав людини, а також юридичних засобів, котрі сукупно утворюють певну систему правового регулювання суспільних відносин, які виникають у рамках здійснення прав людини; 2) системі компетентних суб'єктів, котрі правомочні використовувати спеціальні юридичні засоби та здійснювати діяльність, що спрямована на: а) забезпечення нормального (безперебійного) здійснення прав людини; б) припинення порушень прав людини, а також відновлення порушених прав, застосування заходів покарання до осіб, котрі є винними у порушенні прав людини [373, с. 102]. Аналізуючи наведені вище підходи до розуміння сутності захисту трудових прав та прав людини загалом, можемо дійти висновку, що російськими вченими (І.О. Костян і Т.А. Сошніковою), як правило, ця сутність визначається крізь призму дефініції відповідного захисту. Досить змістовно, на нашу думку, підходить до розуміння сутності захисту трудових прав український науковець В.М. Андріїв, котрий фактично зводить сутність цього захисту до того, що робить трудове право реальним, недекларативним.

Додатково сутнісний зміст захисту трудових прав працівників як захисту соціальної цінності відображається в сутності порушення трудових прав працівників на вказаному етапі перебігу трудових правовідносин. Зокрема суттєві порушення трудових прав працівника призводять до того, що припинення трудових правовідносин визнається незаконним позбавленням

можливості реалізувати своє право на працю. Вченими звертається увага на те, що незаконне позбавлення можливості трудитися включає в себе порушення роботодавцем трудової норми, котра безпосередньо стосується трудової функції працівника у відповідній організації, в тому числі порушення процедури звільнення за відповідними статтями трудового законодавства. Тим самим дії або бездіяльність роботодавця позбавляють працівника можливості трудитися у відповідній організації або ж перешкоджають подальшому працевлаштуванню працівника в іншого роботодавця в разі невидачі в день звільнення трудової книжки. М.О. Клочков з цього приводу зазначає, що «порушення процедур звільнення та ненадання гарантій фактично позбавляє працівника трудової функції». Гарантії, що передбачені у законодавстві про працю й повинні забезпечуватись роботодавцем, є «презумпцією, тим базисом, який повинен мати місце як при укладанні, так і при розірванні трудового договору». Ненадання таких гарантій, на думку науковця, «позбавляє працівника права на гідну працю і тим самим утворює передумови для незаконного позбавлення можливості трудитися». Поряд із цим, позбавляючи працівника права на робоче місце, що відповідає державним нормативам, або ж не надаючи йому відпустки, «роботодавець фактично ставить під загрозу життя та здоров'я конкретного працівника» [374, с. 106]. Тобто захист трудових прав працівника при припиненні трудових правовідносин є не лише захистом свободи праці працівника під час перебігу досить вразливого етапу його життя, але й захистом низки його базових прав, зокрема права на життя.

Отже, в сутнісному контексті захист трудових прав працівників під час припинення з ними трудових правовідносин – це одна з найважливіших складових політики держави у сфері праці та зайнятості, адже вона безпосередньо стосується: 1) етапу перебігу трудових правовідносин, коли вони припиняються, що призводить до ліквідації того блага, котре обумовлювалось цими відносинами; 2) етапу реалізації працівником належної йому свободи праці. Тобто в цьому випадку мова йде про захист трудових прав працівників, коли вони перебувають у ситуації (певних правових відносинах), що

характеризується критичністю в силу того, що відповідні обставини фактичної дійсності, обумовлені припиненням трудових правовідносин, впливають на трудоправовий статус працівників, роблячи його правове та соціально-економічне становище, а також членів його сім'ї, усіх економічно залежних від цього працівника осіб найбільш вразливим перед змінами юридичної дійсності, особливо тоді, коли відносини розриваються на підставі обставин, що не залежать від особистих якостей працівника. Відповідно, сутнісне значення захисту трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин виявляється у тому, що цей захист спрямований на реальне надання кожному працівникові, з яким трудові відносини припиняються, достатнього обсягу соціальних, юридичних гарантій, а також дійсних можливостей для реалізації ним трудових прав, необхідних для продовження нормального існування, розвитку особистості та подальшої реалізації свободи праці.

Із вказаного випливає, що захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин притаманні загальні ознаки юридичного захисту. При цьому вчені зазначають, що до ознак юридичного захисту у частині правового захисту слід відносити наступні: 1) правовий захист виступає в якості особливого виду діяльності (забезпечення нормального існування правовідносин пов'язане не тільки з наявністю конкретних форм і способів захисту); 2) об'єктами правового захисту виступають матеріальні та нематеріальні блага (юридично закріплені суб'єктивні права, форми, способи та інші гарантії їх захисту, порядок їх реалізації покликані, в першу чергу, забезпечити механізмами захисту правові відносини, що складаються й виникають з приводу тих чи інших благ, внаслідок чого встановлюється правовий режим, що стосується конкретних об'єктів – матеріальних або нематеріальних благ); 3) саме непорушний стан правових відносин, забезпечення встановленого нормами права порядку є метою здійснення правового захисту (вона визначає суто превентивний характер правового захисту); 4) правовий захист вправі здійснювати лише суб'єкти правотворчої діяльності (державні органи, органи місцевого самоврядування, народ та ін.)

або суспільство в цілому; 5) правовий захист носить постійний та превентивний характер (діяльність суб'єктів правотворчості по створенню, зміні чи скасуванню правових норм, спрямованих на забезпечення існуючого правопорядку, покликана відповідати мінливим суспільним відносинам) [375, с. 124-125]. Аналізуючи викладений досить широкій підхід до розуміння ознак правового захисту, доходимо думки, що захист трудових прав працівників характеризується наступними ознаками:

1) метою захисту трудових прав працівників на заключному етапі перебігу трудових правовідносин у широкому сенсі є легальна протидія компетентним суб'єктом (самим працівником, профспілкою, представником працівника чи працівників, державними органами тощо) здійсненому та/або здійснюваному порушенню трудових прав під час припинення вказаних правовідносин, відновлення порушених трудових прав, а також усунення бар'єрів для реалізації працівником їх трудових прав і створення сприятливих умов для реалізації ними цих прав. Окрім того, для захисту, що розглядається, характерною є також превентивна мета – реальність захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин, що має місце в об'єктивній дійсності, мінімізує випадки порушення цих прав особами, яких стримують від порушення трудових прав працівників негативні наслідки, що зазнає порушник у результаті захисту трудових прав;

2) цей захист – це діяльність, яку реалізують суб'єкти, котрі компетентні здійснювати відповідну діяльність в силу: а) нормативної вказівки, закріпленої в законодавчому акті (державні органи, органи місцевого самоврядування, профспілки, представник працівників, інші законні представники працівника, роботодавець і т. д.); б) наявності у працівника трудових прав, з яких випливає компетенція щодо захисту цих прав (працівник, інститути громадянського суспільства);

3) захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин є особливим видом діяльності, котра реалізується на підставі нормативних, фактичних і процесуальних (якщо в цьому є необхідність) підстав

за допомогою відповідних засобів захисту. При цьому нормативними підставами вказаного захисту виступають положення чинного законодавства, якими забороняється порушення трудових прав та передбачається застосування у відповідь на порушення відповідних захисних дій працівником чи іншими компетентними суб'єктами права. Фактичною підставою зазначеного захисту є порушення трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин як доконаний факт, що звершується чи вже звершився. У свою чергу, процесуальними підставами захисту, що розглядається, є документи та дії (утримання від дій), якими розпочинається відповідний захист (наприклад, письмове повідомлення працівником даного роботодавця про здійснення ним заходів самозахисту, що буде тривати до моменту припинення порушення його трудових прав та відновлення порушених прав);

4) безпосереднім об'єктом захисту, який розглядається, є трудові права працівника, що порушуються під час припинення трудових правовідносин, а опосередкованим об'єктом – інші суб'єктивні права, які працівник може належним чином реалізувати лише у разі не порушення його трудових прав під час припинення вказаних відносин;

5) захист трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин, як правило, носить тимчасовий характер.

Слід наголосити на тому, що мета захисту трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин у фактичній дійсності може досягатись лише у тому разі, коли відповідні заходи захисту будуть ґрунтуватись на загальноправових принципах (верховенства права, законності, гуманізму, свободи, правової визначеності, добросовісності, пропорційності), галузевих принципах трудового права (свободи праці, рівності можливостей поєднання державного та договірного регулювання, забезпечення державного нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства й охороною праці, встановлення державних гарантій захисту трудових прав працівників), а також на комплексі особливих засадничих ідей цього захисту.

При цьому сутнісне значення особливих принципів захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин виявляється в тому, що вони: 1) у взаємозв'язку з припиненням трудових правовідносин відображають сутність норм чинного законодавства України про працю, котрими закріплюються трудові права працівників, можливості з приводу захисту цих прав компетентними суб'єктами, враховуючи також і позаінституціональні захисні можливості працівника; 2) визначають генеральні, стратегічні шляхи здійснення захисту трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин (ставлення компетентного суб'єкта до порушника цих прав); 3) допомагають осмислити в достатній мірі захисні процедури, що здійснюються в процесі припинення трудових правовідносин, тобто відповідні матеріальні та процесуальні норми, а також заповнювати прогалини правового регулювання захисту трудових прав працівників за вказаних обставин.

До зазначених особливих принципів слід відносити наступні вихідні ідеї належного захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин:

1. Принцип загальності захисту трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин. У найбільш загальному контексті вказаний принцип слід розуміти в якості обов'язку держави провадити політику в сфері праці та зайнятості, а компетентних органів – захищати трудові права працівників, котрі потребують захисту трудових прав під час припинення з ними трудових правовідносин.

Вважаємо за необхідне погодитись з видатним філософом у сфері права П.І. Новгородцевим у тому, що понятя «загальність» у практичній дійсності об'єктивується у наступному: 1) у рівному ставленні до всіх осіб у певній ситуації, тобто в неупередженості; 2) у рівному ставленні до однієї особи за різних обставин, тобто у надситуативності; 3) у прийнятті та здійсненні рішення відносно іншої людини, тобто в універсальності [376, с. 59]. З цього випливає, що досліджуваний принцип сутнісним чином виявляється в тому, що в умовах припинення трудових правовідносин:

1) захисту трудових прав підлягають усі працівники, трудові права яких було порушено (чи трудові права яких порушуються) під час припинення трудових правовідносин. Окреслене відображає в даному принципі законодавчу заборону дискримінації працівників у сфері праці та зайнятості, окрім випадків, що прямо передбачені законодавством та не суперечать праву;

2) ці працівники мають однаковий доступ до всіх видів захисту трудових прав (судового, адміністративного, профспілкового, самозахисту тощо), а компетентні суб'єкти не можуть звужувати можливості цього захисту для усіх чи окремих категорій працівників, окремих працівників-індивідів на основі дискримінаційної логіки чи інших суджень, що не мають правових підстав;

3) універсальні процедури захисту трудових працівників, що використовуються під час припинення трудових правовідносин, повинні однаково застосовуватись до всіх працівників-індивідів. При цьому слід мати на увазі, що з цього правила є певні винятки, які обумовлені потребою суспільства турбуватися більшою мірою про найбільш уразливі категорії працівників (одиноких батьків, працівників з особливими сімейними потребами, вагітних жінок, працюючої молоді, осіб з інвалідністю та ін.), а також відстоювати інтереси найбільш конкурентних на ринку праці працівників.

2. Принцип обов'язковості захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин. Зазначимо, що у Великому тлумачному словнику сучасної української мови слово «обов'язковий» інтерпретується в наступних сенсах: 1) «якого слід беззастережно дотримуватися, яким не можна нехтувати; який вимагається в законодавчому порядку»; 2) «завжди характерний для кого-, чого-небудь; притаманний комусь, чомусь; неодмінний»; 3) «який виконується з обов'язку» [377, с. 813]. Аналізуючи тлумачення слова «обов'язковість», доходимо думки, що досліджуваний принцип у своєму сутнісному змісті відображає усі три інтерпретації цього слова, адже він означає, що: а) компетентні суб'єкти мають захищати трудові права працівників на означеному етапі перебігу трудових правовідносин в

обов'язковому порядку, не нехтуючи цим обов'язком, що так чи інакше випливає з норм чинного законодавства про працю та зайнятість; б) захист трудових прав працівників за вказаних обставин характерний для компетентних суб'єктів, що зобов'язані захищати відповідні права; в) захист трудових прав працівників виконується з обов'язку (хоча у випадку самозахисту працівник не має відповідного обов'язку). При цьому важливо звернути увагу також і на те, що обов'язковість захисту трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин означає й безальтернативність реальності цього захисту та його сприйняття як працівниками, так і роботодавцем. У них не існує та не повинно існувати жодних сумнівів з приводу того, що захист трудових прав, порушених у процесі припинення трудових правовідносин, є неминучим.

3. Принцип солідарності захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин. На сьогоднішній день якісно новий менталітет людини як особи формується ідеєю солідарності, наслідком чого є те, що «солідарна» людина мислить категоріями спільноти та пріоритетності життя всіх над привласненням благ поодинокими особами [378, с. 147]. У межах права соціального забезпечення принцип солідарності виявляється у наступній логіці: «В умовах ризику знаходяться всі члени суспільства, але наражаються на ризик не всі, в результаті чого хтось отримує повну компенсацію, хтось часткову, хтось взагалі не отримує нічого й ресурси перерозподіляються від тих, хто не отримує виплат, на користь тих, кому ця допомога необхідна, зокрема також і фінансові ресурси. Заздалегідь визначити, з ким і коли може відбутися той чи інший ризик, неможливо, тому цей принцип необхідний для захисту при виникненні раптових ризиків» [379, с. 588]. У контексті питання, що нами розглядається, вказаний принцип відображає схожу ідею: працівники, навіть ті, з якими трудові правовідносини не припиняються, повинні об'єднуватись проти порушень трудових прав працівників, з котрими трудові правовідносини припиняються, не ігноруючи непорушності ідеї загального блага, передбаченого для всіх трудящих, взамін тимчасових переваг залишення на роботі.

4. Принцип соціальної справедливості захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин. У тлумачних словниках слово «справедливість» інтерпретується таким чином: 1) «об'єктивне, неупереджене ставлення до кого-, чого-небудь»; 2) «людські стосунки, дії, вчинки, які відповідають морально-етичним і правовим нормам»; 3) «властивість у значенні справедливий», тобто такий, що: а) «діє на підставі об'єктивних фактів, позбавлений упередження»; б) «заснований на вимогах справедливості»; в) «є справжнім» [377, с. 1376]. Наголосимо на тому, що ідея справедливості – одна з одвічних ідей людства, загальнолюдська цінність, тісно пов'язана з розумінням права [380, с. 3]. При цьому, як зазначають вчені, принцип соціальної справедливості визначає міру забезпечення окремих громадян матеріальними та духовними благами відповідно до їх внеску в суспільно корисну працю [381, с. 33].

У контексті питання, що ми розглядаємо, спершу зазначимо, що саме порушення трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин, як і будь-яке інше протиправне порушення прав людини, завжди суперечить ідеї справедливості. Тому захист трудових прав працівників за вказаних обставин вже є певним актом захисту справедливості. В цьому сенсі принцип, який розглядається, передбачає: 1) ставлення роботодавця (адміністрації, арбітражного керуючого) до працівника під час припинення трудових правовідносин (також і під час реалізації захисних процедур), засноване на морально-етичних засадах; 2) забезпечення компетентними суб'єктами справедливого доступу до способів і засобів захисту трудових прав у відповідних ситуаціях; 3) недопустимість здійснення захисту трудових прав працівника з порушенням інших його трудових чи нетрудових прав чи прав інших працівників (якщо це прямо не передбачено законодавством); 4) неприпустимість використання захисту трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин із зловживаннями, надміру, з метою завдання невиправданої й несправедливої (у цьому випадку справедливість

випливає з норм законодавства) шкоди роботодавцю-порушнику; 5) пріоритет у захисті деяких категорій працівників при звільненні з роботи.

5. Принцип застосування ідеї соціального партнерства під час захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин. Партнерство можна інтерпретувати в якості певних соціальних інтересів окремих суспільних груп і надання їм права брати участь в економічних, політичних процесах, у формуванні громадської думки та прийнятті рішень. Партнерство передбачає співробітництво між роботодавцями, найманими працівниками та державою. Воно слугує виразом вільного мислення та поведінки і виходить від визнання небажаності розвитку подій у формі класової боротьби, як це було в минулому [382, с. 102]. Отже, в контексті питання, що ми розглядаємо, принцип застосування ідеї соціального партнерства під час захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин виявляється в тому, що трудові спори в межах захисних процедур мають вирішуватись мирним шляхом, наскільки це є можливим, не призводячи до звуження трудових прав та законних інтересів працівників.

6. Принцип контролю за захистом трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин. Звернемо увагу на те, що у п. 16 п. 6 розділу 1 Типової інструкції з документування управлінської інформації в електронній формі та організації роботи з електронними документами в діловодстві, електронного міжвідомчого обміну [383] поняття «контроль» трактується як «комплекс заходів, що здійснюються для перевірки та оцінки виконання поставлених завдань (управлінських рішень)». Більш розгорнуто це поняття розкривається у Положенні про систему управління безпекою польотів на авіаційному транспорті [384], в якому його пропонується розуміти в якості «заздалегідь спланованої системи професійно обґрунтованих дій перевіряючих органів виконавчої влади, спрямованих на визначення стану об’єкта контролю щодо його відповідності встановленим вимогам, нормам та стандартам, технології роботи, з метою забезпечення якості продукції чи надання послуг при повному забезпеченні безпеки людей та навколишнього середовища».

Таким чином, у загальному сенсі принцип контролю можна визначити як загальновизнане правило компетентної дії в контрольних ситуаціях. Цей принцип втілює правові, економічні, соціальні й інші закономірності сфери контролю та визначає суворі вимоги, згідно з якими формується й функціонує підсистема контролю у відповідній системі управління. Вчені зауважують, що принцип контролю є «конкретизацією характерних особливостей контролю в системі управління, ґрунтується на його закономірності та слугує конкретним виразом їх дії. При цьому принцип контролю може виражати дію всіх або декількох закономірностей, а також однієї з них» [385, с. 39]. В контексті питання, що нами аналізується, принцип контролю за захистом трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин означає, що захист вказаних прав за відповідних обставин має контролюватись відповідним суб'єктом, яким у різних захисних процедурах може виступати профспілка, представник працівників, державний орган, суспільство та ін.

Отже, підводячи підсумок викладеному, слід зауважити, що захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин в Україні є комплексом дій, спрямованих на захист важливої соціальної цінності – людини, її свободи праці, права на життя, здоров'я, нормальний розвиток тощо [369, с. 77-85]. Таким чином, забезпечення захисту трудових прав працівників, особливо на цьому етапі перебігу трудових правовідносин, сприятиме захисту стабільності розвитку суспільства, знижуючи таким чином соціальні ризики, соціальну напругу та рівень криміналізації суспільства, які спричиняються збільшенням кількості безробітних у державі. При цьому належний захист вказаних прав буде можливим лише у тому разі, коли чинне законодавство міститиме положення, якими врегульовуватиметься захист вказаних прав працівника (це буде сприяти повному здійсненню захисту в межах свого захисного потенціалу, так і унеможливленню порушення прав порушника, інших працівників) а в практичній дійсності будуть діяти та ефективним чином (відповідаючи меті, завданням, ознакам і принципам

захисту) функціонувати способи та засоби захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин.

4.2 Систематизація існуючих видів та процедур захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин

На сьогоднішній день в Україні продовжуються численні перетворення у різних сферах буття людини, суспільства та держави. При цьому важливим вихідним контекстом цих перетворень є євроінтеграційні амбіції України. За цих обставин, як зазначають вчені, наша держава повинна враховувати надзвичайну актуальність питання забезпечення, охорони та захисту природних прав людини в межах різних галузей права [386, с. 159], зокрема і в галузі трудового права. При цьому важливо наголосити на тому, що трудове право виникло в якості самостійної галузі як результат очевидної необхідності соціального захисту при спільній праці, як сукупність визначених гарантій [387, с. 76-77]. Погоджується з цією тезою українська вчена Л.В. Вакарюк, констатуючи, що мета трудового права у цілому виявляється в захисті трудових прав працівників та збалансуванні інтересів сторін трудового договору – соціального (з боку працівника) та виробничого (з боку роботодавця) [388, с. 117]. Отже, дослідження трудового права України у широкому сенсі – це аналіз форм, способів і засобів захисту трудових прав.

Окрім того, сучасне трудове законодавство України передбачає низку форм, способів і засобів захисту трудових прав, що потребують систематизації з метою уникнення ситуацій, в яких працівники, трудові права яких було порушено при припиненні трудових правовідносин, будуть плутатись у своїх можливостях захисту. Вказане є особливою проблемою трудового права, зважаючи на недопустимість втрати працівником можливості ефективного захисту порушених прав та законних інтересів у відносно нетривалий означений етап перебігу трудових правовідносин. Особливим чином це стосується випадків банкрутства підприємства, його ліквідації, коли невчасний

захист трудових прав працівників може призвести до того, що порушені права вже фактично не зможуть бути поновлені.

При цьому слід погодитись з провідним українським юристом-трудовиком М.І. Іншиним, котрий наголошує на доцільності множинної варіативності форм, способів і засобів захисту трудових прав працівників. Науковець, зокрема, зазначає, що застосування того чи іншого засобу захисту трудових прав працівників «визначається та залежить від характеру конкретного порушеного трудового права». У цьому сенсі право працівника на захист своїх трудових прав є «правовою можливістю працівника використовувати з метою захисту своїх трудових прав встановлені у нормативно-правових актах примусові дії або звернутися до відповідних компетентних державних, міжнародних органів, інституцій та осіб щодо подальшої реалізації свого права на захист з метою відновлення порушених трудових прав» [364, с. 73]. Таким чином, множинність варіативності форм, способів і засобів захисту трудових прав працівників обґрунтована: 1) множинністю варіативності порушення трудових прав працівників; 2) тим фактом, що Україна є соціальною та правовою державою, яка має захищати трудові права працівників усіма можливим способами, надаючи їм широкі можливості для цього захисту.

Поряд із цим, аналіз наявної актуальної наукової літератури, присвяченої захисту трудових прав працівників, свідчить про те, що не існує жодних комплексних досліджень проблематики видів та процедур захисту трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин. На нашу думку, вказане обумовлено тим, що в межах української та зарубіжної теорії трудового права відсутні комплексні дослідження видів та процедур захисту трудових прав працівників, тоді як досить широка увага вчених приділяється формам, способам, а також засобам захисту трудових прав працівників [див., напр.: 389; 390; 391; 392; 393]. Проте види захисту трудових прав працівників у тій чи іншій мірі вже досліджувались у наукових розвідках і розробках, головним чином, у працях С.Я. Вавженчука та О.В. Яковлевої. Український науковець

С.Я. Вавженчук виокремлює наступні види захисту трудових прав: 1) державний вид захисту: судовий та адміністративний захист; 2) недержавний вид захисту, тобто самозахист оперативного характеру; 3) третейський вид захисту, тобто трудовий арбітраж; 4) колективний вид захисту, який здійснюється колективними утвореннями: профспілками, комісіями з трудових спорів; 5) посередницький вид захисту, тобто захист примирною комісією; 6) міжнародний вид захисту [394, с. 461]. На наш погляд, хоча викладений підхід до структурування видів захисту трудових прав працівників й дозволяє в достатній мірі охопити вказані види, досить дискусійним у використаному провідним українським юристом-трудовиком підході є виокремлення державних і недержавних видів захисту поряд із колективним, посередницьким, третейським і міжнародним захистом, оскільки останні виступають підвидами державного чи недержавного видів захисту.

З тим, щоб уникнути зазначених неточностей, що призводять до заплутаності концепції феномену захисту трудових прав в цілому та феномену захисту цих прав в процесі припинення трудових правовідносин зокрема, необхідні більш універсальні критерії розподілу видів зазначеного захисту. На цю ж обставину звернула увагу О.В. Яковлева, яка однією з перших почала досліджувати види захисту трудових прав у досить широкому безпосередньому контексті, не маючи на увазі види захисту трудових прав в якості видів форм, способів і засобів вказаного захисту прав, які, певна річ, мають найважливіше, проте не виключне значення у визначенні видів захисту трудових прав.

У залежності від того, в якій саме мірі в об’єктивній дійсності виражено посягання на трудові права найманих працівників, О.В. Яковлевою виокремлюються наступні види захисту трудових прав працівників: 1) прямий захист трудових прав працівників, котрий «розпочинається безпосередньо після факту вчинення правопорушення та виражається в заходах, що застосовуються для припинення порушення прав, їх відновлення та притягнення винних осіб до відповідальності»; 2) непрямий захист трудових прав працівників, що співвідноситься «з попередженням порушення трудових прав, правозахисною

діяльністю на стадії загрози, тобто тоді, коли порушення трудового права як такого немає» [395, с. 15-16]. Отже, на підставі даного прикладу можемо вести мову про негативний (охоплює можливості захисту трудових прав працівників у випадку, коли ці права порушуються чи вже були порушені) та позитивний (є превентивним захистом трудових прав, що не потребує порушника трудових прав та працівника, трудові права якого були порушені, а існує для того, щоб ці порушення не мали місця в практичній дійсності) види захисту трудових прав працівників.

На наш погляд, окресленим О.В. Яковлевою та дещо вдосконаленим нами підходом не доцільно обмежуватися у процесі дослідження захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин, ігноруючи тим самим широкі можливості виокремлення видів вказаного захисту за іншими достатніми критеріями.

Наприклад, повертаючись до позиції С.Я. Вавженчука з приводу видів захисту, вважаємо, що зазначені ним види доцільно систематизувати за критерієм юрисдикційності характеру об'єктивації захисту трудових прав працівників. У контексті припинення трудових правовідносин вказаний критерій дозволяє виокремлювати наступні види відповідного захисту трудових прав:

1) юрисдикційний вид захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин. Вказаний вид захисту охоплює юрисдикційні форми захисту трудових прав працівників й додатково поділяється на судовий та позасудові підвиди захисту. При цьому К.М. Кульбака зазначає, що під поняттям «юрисдикційні форми захисту» необхідно розуміти «діяльність уповноважених державою органів щодо захисту порушених або оспорюваних суб'єктивних прав», яка втілюється в межах загального та спеціального порядку захисту трудових прав та охоронюваних законом інтересів [396, с. 158]. Провідний український юрист-трудовик В.М. Андріїв зазначає, що юрисдикційними формами захисту трудових прав та законних інтересів працівників є: судовий захист; захист трудових прав органами з

вирішення трудових спорів; захист трудових прав Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини; захист трудових прав органами з нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства. При цьому, на думку науковця, «найбільш ефективною юрисдикційною формою захисту трудових прав та законних інтересів працівників є судовий захист» [397, с. 30], що цілком закономірно, адже право на судовий захист має низку конституційних, організаційно-правових гарантій, а саме: а) права і свободи людини та громадянина захищаються судом (крім того, право на судовий захист в окремих випадках може допускати можливість досудових процедур); б) юрисдикція судів поширюється на будь-який юридичний спір, тобто спір правового характеру, пов'язаний, зокрема, із захистом прав та свобод людини, у тому числі трудових; в) суддя, здійснюючи правосуддя, є незалежним та керується верховенством права; г) судовий захист реалізовується на основі високих засад судочинства; ґ) судочинство провадиться суддею одноособово, колегією суддів чи судом присяжних; д) суд ухвалює рішення іменем України, яке є обов'язковим до виконання (при цьому держава забезпечує виконання судового рішення у визначеному законом порядку, а контроль за його виконанням здійснює суд) [361, с. 71]. Окрім того, вказана теза також нами була додатково підтверджена в межах розділу 3 цієї дисертації в процесі аналізу захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства в Україні та державах-членах Європейського Союзу.

З викладеного випливає, що значення юрисдикційної форми захисту полягає у тому, що особа, яка оскаржує порушення права чи законного інтересу, «звертається до державних або інших компетентних органів, на які законом покладено обов'язок прийняти необхідні заходи для відновлення порушеного права і припинення правопорушення» [398, с. 240];

2) неюрисдикційний вид захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин. Так само, як і юрисдикційний вид захисту, неюрисдикційний вид захисту охоплює неюрисдикційні форми захисту трудових прав, поділяючись на індивідуальні та колективні підвиди захисту. У

цьому контексті зазначимо, що до неюрисдикційних форм захисту працівників, на думку української вченої І.В. Лагутіної, відносяться «дії працівників або їх представників із захисту трудових прав та інтересів, які здійснюються ними самостійно, без звернення до відповідних юрисдикційних органів». У цьому сенсі «йдеться про самозахист працівниками своїх трудових прав та інтересів, який здійснюється ними як індивідуально, так і колективно, наприклад, шляхом оголошення страйку». Окрім того, вчена справедливо зазначає, що до неюрисдикційних форм захисту та інтересів працівників слід віднести й «доюрисдикційне врегулювання трудового спору зусиллями його сторін» [399, с. 8, 15]. Основним підвидом неюрисдикційного виду захисту трудових прав працівників, на нашу думку, є індивідуальний підвид відповідного виду захисту, тобто самозахист, що являє собою діяльність працівника (колективу працівників), пов'язану з використанням передбачених законодавством способів, з метою недопущення порушень або обмежень трудових прав. На думку В.М. Андріїва, самозахист являє собою «здійснення працівниками активних дій щодо недопущення з боку роботодавця будь-яких порушень чи обмежень своїх трудових прав, свобод та законних інтересів» [397, с. 31].

Розглядаючи неюрисдикційний вид захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин та аналізуючи практику припинення зазначених правовідносин, можемо дійти висновку, що в практичній дійсності часто мають місце також ситуації, коли працівник захищає свої трудові права під час звільнення, не звертаючись до самозахисту, а обмежуючись лише переговорами з роботодавцем, в межах яких відбувається не лише відстоювання порушених трудових прав, але й може досягатись консенсус з приводу припинення порушення та відновлення порушених прав.

В окресленому контексті звернемо увагу на точку зору української дослідниці Т.Л. Жовнір, яка зазначає, що «деякі розбіжності, які виникають у трудових правовідносинах між суб'єктами, можуть мати лише ознаки малозначного конфлікту або певного непорозуміння і надалі можуть

вирішитись самостійно через певний час або у разі зміни певних обставин, тому такі розбіжності не будуть свідчити про наявність трудового спору». Вчена наголошує, що звернення працівника або роботодавця для вирішення розбіжностей до компетентного органу, який у законному порядку уповноважений на розгляд спорів, які виникають із трудових правовідносин, свідчить про наявність саме трудового спору. Тобто очевидним є те, що трудовий спір є наслідком трудових розбіжностей або конфліктів» [400, с. 75]. З цього випливає, що юрисдикційний вид захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин пов'язаний із вирішенням трудового спору, а неюрисдикційний вид захисту вказаних прав – не пов'язаний з його вирішенням. При цьому особливим випадком неюрисдикційного виду захисту трудових прав на даному етапі перебігу трудових правовідносин є вирішення питання про припинення порушення трудових прав та відновлення порушеного права в межах переговорів між відповідним працівником та роботодавцем.

Також захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин можна поділити на види у залежності від їх самостійності чи самодостатності. Вказаний критерій дозволяє виокремити види захисту в залежності від того, наскільки вони є самодостатніми, тобто, чи здійснюються вони в межах інших процедур та чи залежать вони від них. З огляду на це, можемо назвати наступні види захисту трудових прав під час припинення трудових правовідносин: 1) самостійні види захисту, які поділяються на наступні підвиди: а) загальні самостійні види захисту – ті, до яких працівник, права якого порушені, може звертатись на всіх етапах перебігу трудових правовідносин (судовий підвид захисту, адміністративний підвид захисту, профспілковий підвид захисту, самозахист); б) спеціальні самостійні види захисту – види захисту, що застосовуються лише у разі припинення трудових правовідносин (обмежуючий дії роботодавця вид захисту, який передбачає заходи щодо обмеження масового вивільнення працівників, тощо); 2) несамостійні види захисту, що мають місце в контексті інших процедур, які є прямою (чи опосередкованою), явною (чи удаваною) підставою для

припинення трудових правовідносин, наприклад, захист трудових прав працівників під час формування плану санації.

Окрім того, захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин можна поділити на окремі види у залежності від особливостей захисного впливу на порушника трудових прав працівника, а саме: 1) імперативний вид захисту – захист трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин, результат яких є, як правило, кінцевим, вирішальним, а вказівки суб'єкта, компетентного захищати порушені трудові права працівника в межах цього виду захисту, є обов'язковими для порушника цих прав (судовий підвид захисту, адміністративний підвид захисту); 2) диспозитивний вид захисту – захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин, результати якого юридично не зобов'язують порушника припинити порушення, відновити порушене право (цей підвид, щонайперше, виявляється у самозахисті працівником власних трудових прав під час припинення трудових правовідносин, зокрема, й у виді протесту, страйку).

Що ж стосується процедур захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин, то в даному аспекті зауважимо, що вже у підрозділі 1.2 цієї дисертації, в якому, зокрема, нами були уточнені види гарантій захисту трудових прав окремих категорій працівників при припиненні з ними трудових правовідносин, також зазначалось, що українське законодавство про працю передбачає численні процедурно-процесуальні можливості захисту трудових прав працівників, головним чином, профспілкового, судового, адміністративного захисту. Проте загальний контекст захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин дозволяє поділити вказаний захист на більшу кількість можливостей, втілених у захисних процедурах. Головним чином, мова йде про наступні захисні процедури:

1. Юрисдикційні захисні процедури, які спрямовані на захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин. До цих захисних процедур необхідно віднести наступні процедури:

1) судові захисні процедури. Захист трудових прав працівників судом при припиненні трудових правовідносин є найбільш ефективним, щонайперше, тому, що він випливає з положень універсальних та регіональних актів з прав людини. Мова, зокрема, йде про ст. 8 Загальної декларації прав людини, у якій визнається, що будь-яка людина вправі ефективно поновлюватись у власних правах компетентними національними судами, якщо ці права людини, передбачені Декларацією, проголошені конституційним актом, іншим законом держави, були порушені. Окрім того, судовий захист прав людини закріплений у ст. 55 Конституції України, норми якої є нормами прямої дії. Не є винятком з цього правила й захист трудових прав працівників, які з огляду на ст. 2 КЗпП України підпадають під судовий захист, а право на судовий захист трудових прав визнається законодавцем в якості одного з основних прав працівника.

Захист трудових прав працівників судом при припиненні трудових правовідносин й відповідні процедури захисту цих прав є найбільш ефективними з огляду на особливості юридичної сутності суду, судової влади, гарантій процесуальних прав, судового процесу тощо. Н.К. Титова з цього приводу зауважує, що основне місце суду в захисті прав громадян можна пояснити низкою причин, серед іншого, тим, що: а) суд незалежний, підпорядковується лише чинному законодавству, дотримується принципу рівності всіх перед судом і законом; б) наявною є особлива процесуальна форма судового розгляду, котра дозволяє належним чином розглянути справу по суті в залі суду; в) рішення суду є обов'язковим для виконання, а у разі ухилення зобов'язаною судом особою від виконання судових приписів, щодо цієї особи будуть застосовані певні санкції; г) в судовому порядку громадяни можуть захищати будь-яке порушене суб'єктивне право і законний інтерес [401, с. 77]. Більш того, в межах розділу 3 цієї дисертації нами було продемонстровано, що саме судові процедури захисту трудових прав при припиненні трудових

правовідносин на підставі процедур банкрутства в Україні та державах-членах ЄС є найбільш ефективними.

Отже, слід погодитись із тим, що шляхом судового захисту трудових прав працівників відбувається забезпечення й утвердження цінності особи працівника у так званому «світі праці» [402, с. 21]. При цьому особливість даної процедури виявляється в ознаках судового захисту трудових прав працівників як особливого виду юрисдикційної форми захисту вказаних прав.

Беручи до уваги комплекс ознак вказаного виду юрисдикційної форми захисту, що вже виокремили у своїх розвідках К.А. Стахів та В.О. Терехін [403, с. 109; 404, с. 16], доходимо думки, що судові процедури захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин характеризуються наступними ознаками: а) судові процедури здійснюються в межах структури юрисдикційної форми захисту, що реалізується через діяльність спеціального суб'єкта – незалежного суду, а незалежність в більшій мірі гарантує прийняття законних, обґрунтованих і справедливих судових актів; б) ці процедури здійснюється на основі конституційних принципів та чинного законодавства, з використанням цивільно-правових та адміністративних способів та засобів; в) судові процедури в більшій мірі, ніж інші захисні процедури, здійснюється у передбаченій законом процесуальній формі (на основі процесуальних правил), ґрунтуючись при цьому на відповідних засадничих ідеях судочинства; г) судова діяльність, якою здійснюється відповідна захисна процедура, а також її результати в більшій мірі, ніж інша державна діяльність, документуються (при цьому оформляються в спеціальні акти – судові акти); ґ) метою судової захисної процедури є: припинення здійснюваних правопорушень; поновлення порушених прав і законних інтересів та усунення перешкод у здійсненні цих прав чи реалізації інтересів; відшкодування шкоди, завданої таким правопорушенням; запобігання виникненню можливим правопорушенням у даній сфері; д) кінцевим результатом застосування судових процедур має бути прийняття законного та обґрунтованого рішення суду; е) кінцевий результат застосування судових

процедур в контексті захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин забезпечується тим, що в судовій системі вибудувана чітка інстанційність, котра дозволяє ретельно перевіряти законність, обґрунтованість й справедливість судових актів, а також виявляти та вчасно усувати судові помилки;

2) адміністративні захисні процедури. Провідний український юрист-трудовик В.Я. Буряк розглядає адміністративний захист трудових прав працівників у контексті певної форми захисту – «адміністративної форми захисту», під якою, на думку науковця, необхідно розуміти «врегульовану законом діяльність визначеного кола державних органів із здійснення захисту законних прав та інтересів громадян на основі передбаченої законом процедурної форми шляхом відповідного реагування з метою попередження можливих і припинення здійснюваних правопорушень, усунення перешкод у здійсненні суб'єктивних прав і законних інтересів» [405, с. 190]. Не викликає сумнівів прогресивність позиції вченого В.Я. Буряка, однак викладений підхід не в повній мірі вписується в контекст обраного нами підходу до систематизації видів захисних процедур, оскільки адміністративна форма захисту не може мати місце в юрисдикційній формі, адже форма форми є видом форми (зважаючи на ієрархію поділу структур). Таким чином, вважаємо доцільним розглядати те, що В.Я. Буряк називає «адміністративною формою захисту», «адміністративним видом юрисдикційної форми захисту», якому властиві відповідні адміністративні захисні процедури.

Таким чином, особливість адміністративних захисних процедур при припиненні трудових правовідносин виявляється в наступних ознаках адміністративного захисту трудових прав працівників як окремого виду юрисдикційної форми захисту цих прав: а) ці захисні процедури здійснюються в межах структури юрисдикційної форми захисту, що реалізується через діяльність публічних органів влади, а саме через органи загальної компетенції (КМУ, центральні органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування та місцеві державні адміністрації) та органи спеціальної компетенції

(щонайперше, органи Державної служби з питань праці) [405, с. 191]; б) адміністративні захисні процедури не є остаточними та можуть оспорюватись у межах судових захисних процедур; в) ці процедури, так само як і судові захисні процедури, здійснюється на основі конституційних принципів та чинного законодавства, однак з використанням переважно адміністративних способів та засобів; г) ці захисні процедури здійснюється у передбаченій законом процедурній формі (на основі процедурних правил), що передбачені з метою реалізації права на звернення до публічних органів влади тощо; ґ) метою адміністративної захисної процедури є: припинення здійснюваних порушень трудових прав та законних інтересів працівника при припиненні трудових правовідносин; усунення перешкод у здійсненні порушених прав чи реалізації законних інтересів, а також поновлення цих прав та інтересів; запобігання можливим порушенням трудових прав і законних інтересів працівника, що звернувся до адміністративного захисту, та інших працівників при припиненні трудових правовідносин; д) завершальним наслідком застосування адміністративної захисної процедури є прийняття законного та обґрунтованого документа органу влади; е) підсумковий результат застосування адміністративних захисних процедур при припиненні трудових правовідносин забезпечується тим, що в системі публічних органів влади вибудувана чітка субординована ієрархія, котра дозволяє ретельно перевіряти правильність, законність, обґрунтованість й справедливість рішень посадової особи (органу) його керівником у випадку оскарження відповідного документа в адміністративному порядку;

3) захисні процедури КТС. Комісії з трудових спорів є виборними органами досудового розгляду індивідуальних трудових спорів, які відповідно до статей 221-230 КЗпП України «здатні в межах своєї компетенції вирішити розбіжності, що виникли між сторонами індивідуальних трудових відносин» [406, с. 67]. КТС обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу роботодавця з кількістю працюючих не менше 15 осіб, які також визначають порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень

комісії, одначе при цьому у складі КТС підприємства має бути не менше половини її складу. На підставі цього український вчений В.Л. Костюк доходить висновку, що «легалізаційна умова набуття правосуб'єктності КТС означає прийняття трудовим колективом рішення про створення КТС як спеціального юрисдикційного органу з розгляду індивідуальних трудових спорів» [407, с. 77]. Таким чином, захисні процедури КТС слід розглядати в межах структури юрисдикційної форми захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин.

Поряд із цим, беручи до уваги підходи до розуміння особливостей діяльності КТС, сформульовані Н.В. Дарагановою та В.Л. Костюком [406, с. 67; 407, с. 77-80], можемо виокремити комплекс особливих ознак захисних процедур Комісії,а саме: а) захисні процедури КТС (їх результати) не є остаточними, тому працівник, трудові права якого були порушені в процесі припинення трудових правовідносин, може звернутись після використання цих процедур до судового захисту порушених прав; б) зазначені захисні процедури не пов'язані із захисною діяльністю публічних органів влади та реалізуються безпосередньо на місці виникнення спору, тобто на підприємствах (в установах, організаціях), на яких було порушене трудове право працівника під час припинення трудових правовідносин; в) захисні процедури Комісії здійснюються на місці виникнення спору та не обтяжені множинними процесуальними правилами реалізації судового захисту (розгляд спору в КТС здійснюється в межах десяти днів з дня подання зави до Комісії; окремі адміністративні процедури є економнішими у часі та фінансових витратах працівника, трудові права якого порушені), що робить дані захисні процедури оперативнішими за судові захисні процедури; г) досліджувані захисні процедури за порядком здійснення є більш простими у порівнянні з судовими процедурами, однак, такими ж складними, як і більшість адміністративних захисних процедур. Завдяки цьому вони зручніші для працівників, але не такі ефективні, як судові та окремі адміністративні захисні процедури;

4) профспілкові захисні процедури. Як показує практика, профспілки значним чином вплинули на процес еволюції трудового права та по сьогоднішній день відіграють важливу суспільну роль, маючи помітне значення у сфері реалізації працівниками свободи праці. Вказане вченими пояснюється тим, що у межах своєї компетенції профспілки «гарантують працівникам захист їх трудових прав будь-якими засобами національного законодавства» [362, с. 42]. Поряд із цим, як стверджує С.Я. Вавженчук, наразі «профспілковий захист трудових прав як спосіб захисту є недостатньо ефективним й не в повній мірі виконує захисну функцію» [408, с. 340].

Критично аналізуючи КЗпП України, чинне законодавство про профспілки та процедури банкрутства, можемо виокремити комплекс особливих ознак захисних процедур, який включає, головним чином, такі: а) результати профспілкових захисних процедур, так само як і у випадку з КТС, не є остаточними, тому працівник, трудові права якого були порушені при припиненні з ним трудових правовідносин, може звернутись одразу ж після використання профспілкових процедур до судового захисту порушених прав; б) профспілкові захисні процедури застосовуються профспілкою, як правило, відносно своїх членів; в) окремі профспілкові захисні процедури, зокрема висловлювання мотивованої думки та пропозицій про можливе розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, в тому числі при колективному припиненні трудових правовідносин, а також надання згоди та незгоди на відповідні дії роботодавців, здійснюються незалежно від того, звернувся член профспілки, трудові права якого були порушені при припиненні трудових правовідносин, до профспілки за захистом чи ні.

2. Неюрисдикційні захисні процедури, спрямовані на захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин. До цих процедур слід віднести наступні захисні процедури, що не пов’язані із зверненням працівника, трудові права якого порушені, до тих чи інших юрисдикцій:

1) процедура самозахисту. Слід погодитись із тим, що реалізація особою свого права на самозахист − це «діяльність, здійснювана в односторонньому

порядку щодо відображення, припинення порушення, а також відновлення колишнього положення, умовою виникнення якої є порушення або реальна загроза порушення прав, свобод і охоронюваних законом інтересів». При цьому у кожному конкретному випадку самозахисту особа обирає найбільш адекватний його спосіб самозахисту, враховуючи те, що тоді, коли самозахист супроводжується заподіянням шкоди, має бути дотримано «умову стосовно пропорційності порушення прав, свобод і законних інтересів» [409, с. 175]. Проте в умовах трудових правовідносин здійснення самозахисту трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин зокрема та під час перебігу інших етапів цих відносин загалом у нашій державі не врегульовується на законодавчому чи підзаконному рівні. Поряд із цим, українська вчена К.В. Мельник наголошувала на потребі законодавчого закріплення порядку самозахисту працівниками своїх порушених прав ще в 2011 році, а саме в дисертаційній праці «Гармонізація норм національного трудового законодавства та міжнародних норм у сфері захисту трудових прав працівників» [410, с. 13]. Також слід мати на увазі, що загальні контури самозахисту відображені у ст. 19 Цивільного кодексу України [134]. У цій нормі Закону зазначається, що особа має право на самозахист свого цивільного права та права іншої особи від порушень і протиправних посягань, беручи до уваги те, що самозахистом є «застосування особою засобів протидії, які не заборонені законом та не суперечать моральним засадам суспільства». При цьому способи самозахисту: а) мають відповідати змісту права, що порушене, характеру дій, якими воно порушене, наслідкам, що спричинені цим порушенням; б) можуть обиратися самою особою чи встановлюватися договором або актами цивільного законодавства. Наприклад, російська вчена Н.К. Титова зауважує, що самозахист може включати наступні види: звернення до державних органів та органів місцевого самоврядування (ця позиція є досить спірною, адже це не є суто заходом самозахисту, а процесуальною дією в межах відповідних юрисдикційних захисних процедур); публічні виступи громадян на захист своїх прав; звернення до громадських об’єднань, засобів масової

інформації та правозахисних організацій; оскарження дій (бездіяльності) посадових осіб, які порушують права громадян, та звернення до міжнародних органів із захисту прав людини (ці заходи також є об'єктивацією відповідних юрисдикційних захисних процедур) [401, с. 79]. Таким чином, на наше переконання, ст. 19 ЦК України не дозволяє в достатній мірі осмислити процедуру самозахисту загалом та стосовно порушених трудових прав під час припинення трудових правовідносин зокрема. При цьому в наукових дослідженнях та розвідках містяться не в достатній мірі коректні інтерпретації сутнісного змісту самозахисту.

Для вирішення окресленої проблеми проаналізуємо ознаки та рамки самозахисту. Провідний юрист-трудовик В.М. Андріїв зазначає, що галузевими ознаками самозахисту є наступні: а) він здійснюється власними силами особи, яка захищає права; б) особа, чиї права порушуються, наділена цими правами належним чином, тобто є уповноваженою (проте у контексті ч. 1 ст. 19 ЦК України можемо дійти висновку, що уповноваженою може бути й інша особа, котра власними силами буде захищати трудові права іншого працівника; на нашу думку, це може відбуватись лише за згодою працівника, трудові права якого було порушено); в) метою самозахисту є припинення правопорушення та усунення перешкод у реалізації трудових прав та інтересів; г) самозахист може здійснюватися особисто працівником в індивідуальному порядку та колективними діями працівників (оголошення страйку); ґ) способи самозахисту мають відповідати вчиненому правопорушенню та бути мінімально необхідними для досягнення мети самозахисту; д) способи самозахисту не можуть бути вичерпно визначені законом, тому вони мають відповідати двом основним вимогам: не бути забороненими законом і не суперечити моральним засадам суспільства. При цьому межі здійснення самозахисту, на думку В.М. Андріїва, окреслені наступним: а) способи самозахисту повинні відповідати змісту порушеного права, характеру дій, якими воно порушено, а також наслідкам, що спричинені цим порушенням; б) самозахист має бути спрямований на досягнення мети – усунення порушення права чи інших

перешкод у його реалізації; в) самозахист має розпочинатися лише після обов'язкового попередження роботодавця про застосування способів самозахисту; г) дії із самозахисту повинні припинятися одразу ж після задоволення вимог працівника (виплати заробітної плати, видання наказу про поновлення на попередній роботі, видачі засобів індивідуального і колективного захисту тощо) [397, с. 31]. Аналізуючи галузеві ознаки та межі самозахисту, сформульовані В.М. Андріївим, можемо дійти висновку, що процедурі самозахисту передує порушення трудових прав працівника, а сама ця процедура розпочинається з повідомлення порушника про здійснення працівником відповідної захисної процедури та триває до припинення порушення трудових прав, які обумовили звернення працівника до відповідної процедури. Але для уникнення практичних складнощів належного здійснення самозахисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин вбачається доцільним доповнити чинний КЗпП України ст. 2-2 «Самозахист трудових прав працівника», в якій будуть закріплені основні критерії законності самозахисту трудових прав та порядок здійснення відповідної захисної процедури. Саме ця норма законодавства України про працю буде безпосередньою нормативною підставою для реалізації процедури самозахисту трудових прав працівників під час зазначеного етапу перебігу трудових відносин;

2) процедура страйку. Згідно з ч. 1 ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [411] під поняттям «страйк» слід розуміти тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту). З огляду на те, що відповідні колективні трудові спори можуть виникати та стосуватись припинення трудових правовідносин (головним чином, в рамках масового вивільнення працівників), можемо дійти думки, що вказаний самостійний вид неюрисдикційної форми захисту трудових прав застосовний й у випадку

потреби захисту порушених трудових прав працівників на означеному етапі перебігу трудових правовідносин. Таким чином, захист трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин можливий й шляхом звернення працівників до страйку, що відбувається в межах відповідної процедури.

При цьому слід мати на увазі, що до основних ознак страйку українська вчена Н.М. Швець відносить: а) тимчасовість (хоча існує таке словосполучення як «безстроковий страйк», в юридичній дійсності не може бути «безстрокових страйків», всі страйки обмежуються певним часом); б) колективність дій учасників страйку (один працівник не може провести страйк, адже право на страйк належить колективу працівників, а страйк – це «колективне припинення роботи працівниками»); в) бездіяльність працівників (невихід на роботу, невиконання чи відмова від виконання трудових обов'язків); г) добровільність (нікого не може бути примушено до участі або до неучасті у страйку); ґ) організований характер (оголошення страйку проходить у певних процедурних рамках, що дозволяє врахувати інтереси усіх суб'єктів, чиїх інтересів він стосується; страйк повинен проводитися під керівництвом спеціального органу, обраного найманими працівниками); д) проведення страйку відбувається лише працюючими найманими працівниками [412, с. 252; 413, с. 7, 15].

Отже, беручи до уваги ознаки страйку, положення КЗпП України, а також чинного законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), доходимо висновку, що процедура страйку як особливий вид неюрисдикційної форми захисту характеризується наступними ознаками: а) ця процедура (її результати) не є остаточною, тому працівники, трудові права яких були порушені в процесі припинення трудових правовідносин, можуть звернутись після страйку до інших процедур неюрисдикційних і юрисдикційних форм захисту трудових прав; б) процедура страйку не пов'язана із захисною діяльністю публічних органів влади та реалізується безпосередньо групою працівників, трудові права під час припинення трудових правовідносин

яких були порушені, а також солідарними з ними працівниками цього підприємства; в) вказана процедура здійснюється працівниками лише до моменту завершення процесу припинення з ними трудових правовідносин та коли всі інші можливості вирішення колективного трудового спору вичерпані, адже процедура страйку – крайній засіб захисту порушених трудових прав і законних інтересів (проведення страйку під час здійснення примирних процедур обумовлює його незаконність); г) проведення процедур страйку неможливе за таких умов: якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю та здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків; при оголошенні надзвичайного стану, коли ВРУ або Президент України заборонили проведення страйків на його строк, а також, коли заборона була продовжена спільним актом ВРУ та Президента України; при оголошенні воєнного стану. Крім того, заборонено брати участь у страйку працівниками органів прокуратури, суду, ЗСУ, органів державної влади, безпеки та правопорядку (крім технічного та обслуговуючого персоналу), ґ) дані захисні процедури за порядком здійснення простіші у порівнянні з судовими процедурами (однак не менш складні за більшість адміністративних захисних процедур), що робить ці процедури зручнішими для працівників, проте не такими ефективними як судові та окремі адміністративні захисні процедури; д) процедура страйку розпочинається шляхом прийняття відповідного рішення за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) чи іншої уповноваженої організації найманих працівників загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування (наймані працівники підприємств галузі чи адміністративно-територіальних одиниць самостійно приймають рішення про оголошення чи неоголошення страйку на своєму підприємстві); е) процедура страйку є керованою, зважаючи на те, що страйк на підприємстві очолює орган (особа), що визначається загальними зборами (конференцією) найманих працівників при прийнятті рішення про оголошення страйку;

3) процедура захисту трудових прав працівників роботодавцем. Трудові права працівника загалом та під час припинення трудових правовідносин зокрема можуть порушуватись не лише роботодавцем, але й іншими працівниками. У цьому сенсі важливим аспектом є господарсько-правовий та трудоправовий вплив (влада) роботодавця на підприємстві, яка має також захисний вияв, котрий об'єктивується в захисних процедурах, спрямованих на захист трудових прав та законних інтересів працівників як від самого себе (роботодавця), так і від інших працівників (щонайперше, працівників, що представляють роботодавця на підприємстві).

Таким чином, можемо дійти думки, що процедура захисту трудових прав працівників роботодавцем характеризується наступними ознаками: а) результати цієї процедури є остаточними, якщо працівник, трудові права якого були порушені в процесі припинення трудових правовідносин, вважає, що його права були належно захищені на підставі застосованої захисної процедури; б) ця процедура безпосередньо застосовується роботодавцем чи його представниками (адміністрацією підприємства); в) дана процедура застосовується незалежно від того, вже звільнений працівник з роботи чи ні (роботодавець, наприклад, може поновити працівника на посаді без рішення суду, якщо доходить думки, що у процесі припинення трудових правовідносин ним чи його представниками були вчинені порушення трудових прав працівника, що призвели до його протиправного звільнення, а працівник, якого було незаконно звільнено, бажає бути поновленим на посаді); г) зазначена процедура захисту трудових прав працівників є найпростішою у порівнянні з іншими (як юрисдикційними, так і неюрисдикційними) захисними процедурами трудових прав працівників, що робить її найбільш зручною для працівника, трудові права якого було порушено; ґ) вказана процедура розпочинається як за зверненням працівника, трудові права якого були порушені під час припинення трудових правовідносин іншими працівниками, так і за ініціативою самого роботодавця.

Отже, враховуючи викладене, можемо зробити висновок, що на сьогоднішній день в Україні законодавством про працю передбачається низка захисних процедур, котрі можуть застосовуватись у різних випадках на етапі припинення трудових правовідносин або навіть після припинення цих відносин, коли порушення трудових прав працівника обумовлюють незаконність відповідно його звільнення. Вказані процедури можуть поділятись на різні види у залежності від різних критеріїв. При цьому різноманіття захисних процедур обумовлює ситуації, в яких працівники не завжди здатні оперативним чином обрати найбільш ефективні з них (це ж стосується комбінування цих процедур, послідовності їх використання), придатні до застосування в кожному конкретному випадку. Хоча б частково вирішити зазначену проблему можливо за рахунок систематизації цих процедур шляхом проведення їх класифікації за ознакою юрисдикційності, тобто шляхом поділу цих процедур на юрисдикційні та неюрисдикційні групи процедур захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин, якими охоплено окремі види захисних процедур, котрі характеризуються певними рисами, що вказують на їх порівняльні переваги та недоліки у загальному контексті і в аспекті їх застосування в кожній конкретній ситуації.

4.3 Аналіз виявлених проблем щодо захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин в Україні

В українському Основному Законі проголошується принцип пріоритету людини, що слід інтерпретувати в якості принципу гуманізму, котрим визнається як особлива соціальна цінність людина, її право на вільний розвиток, а також затверджується благо людини в якості критерію оцінки суспільних відносин. При цьому гуманізм, як зазначає українська вчена П.М. Корнєва «відображає моральну позицію суспільства, яка виражає визнання цінності людини як особистості, повагу її гідності» [414, с. 260]. Вказане питання є досить важливим у контексті сфери праці, зважаючи на те,

що саме в цій сфері досить частими є порушення трудових прав працівників, а особливо – при припиненні трудових правовідносин.

На цю ж обставину також звертає увагу український науковець М.І. Іншин, стверджуючи, що трудове право нашої держави, хоча й спрямоване на забезпечення захисту соціально-трудових прав працівників, проте, на жаль, і досі існує очевидна потреба в їх належному й ефективному захисті, «про що свідчить вкрай велика кількість накопичених проблем у соціально-трудових правовідносинах» [364, с. 129]. Цю ж позицію поділяє й М.П. Куцевич, котрий зазначає, що «соціально-економічні трансформаційні процеси в Україні, які відбулися за останні роки, зумовлюють новий підхід до соціальної безпеки. Зокрема з позиції правової доктрини варто переосмислити стан захисту прав людини у сфері праці, яка є основою життєдіяльності кожного члена суспільства» [362, с. 7].

Особливим чином актуалізує вказану проблему той факт, що роботодавець, порушуючи встановлені у законодавстві України про працю правила щодо припинення трудових правовідносин й інші законодавчі стандарти взаємовідносин з працівниками, порушує також: 1) встановлений та охоронюваний в державі правопорядок в цілому, ставлячи під сумнів необхідність дотримання законів як таких; 2) конституційний принцип гуманізму, ставлячи людяність, орієнтованість на людину як на найвищу соціальну цінність нижче власних інтересів.

Таким чином, не лише в правовій, але й в будь-якій соціальній державі порушення трудових прав працівників є неприпустимими та потребують належної протидії, а трудові права – захисту. Вказане також випливає з результатів дослідження проблематики захисту трудових прав під час припинення трудових правовідносин з окремими категоріями працівників (підрозділ 1.2 цієї дисертації), з працівниками нестандартної зайнятості (підрозділ 1.3 цього дослідження), а також під час колективного припинення трудових правовідносин, особливо у випадку застосування процедур банкрутства (підрозділ 2.3 і розділ 3 цієї дисертації), що сукупно вказує на те,

що у ринковому суспільстві, так само як і у феодальному, капіталістичному та соціалістичному суспільствах, окреслена проблема залишається особливо актуальним питанням, котре потребує комплексного вирішення.

Додатково актуалізується вказана проблема з огляду на те, що однією з основних функцій нашої держави є соціальна функція. Ця функція, на думку З.В. Білоус, є таким напрямом діяльності держави, що спрямований на забезпечення соціальної безпеки громадян, створення умов для повного здійснення їх права на працю, достатній життєвий рівень, зменшення соціальних суперечностей, проведення гуманної та справедливої соціальної політики [415, с. 49]. У свою чергу, М.І. Фетюхін підкреслює, що соціальна держава, безумовно, покликана: 1) регулювати відносини праці та капіталу; 2) коригувати несприятливі економічні процеси; 3) не допускати радикальної поляризації суспільства, зокрема, за рівнем доходів, наприклад, шляхом створення ефективної системи оподаткування; 4) займатися охороною праці та здоров'я людей; 5) підтримувати культурний та інтелектуальний потенціал суспільства; 6) встановлювати мінімально достатній розмір заробітної плати; 7) надавати малозабезпеченим громадянам матеріальну допомогу, а також здійснювати інші заходи соціального захисту населення [416, с. 43]. З огляду на це, зазначимо, що в соціальних державах гуманістичний характер трудового права, яке апріорно ґрунтується на ідеї гуманізму й не в соціальних державах, зводиться до певного абсолюту. Крізь призму вказаного «абсолюту» усі теоретичні та практичні проблеми в сфері праці (а, щонайперше, в питаннях оптимізації захисту трудових прав працівників) тлумачаться в якості пріоритетних для наукових шкіл, законодавця та уряду. Таким чином, ці теоретичні та практичні проблеми мають оперативним й виваженим чином вирішуватись науковою спільнотою та державою, не допускаючи подальшого продовження практики нівелювання роботодавцями (й будь-ким іншим) трудових прав працівника, особливо при припиненні трудових правовідносин, котре, як ми вже зазначали, є найбільш вразливими для правового, соціально-економічного статусу працівника етапом перебігу трудових правовідносин.

Вказуючи на те, що захист трудових прав працівників загалом та підчас припинення трудових правовідносин, зокрема, характеризується сукупністю теоретичних та практичних проблем, котрі слід вирішувати в Україні як в соціальній, правовій державі, ми не маємо на увазі те, що держава та академічна спільнота мають діяти певним чином, лише доводячи дійсність нашої держави як соціальної та правової. Варто зауважити, що окреслена проблема є питанням цивілізованості суспільства та держави, в межах якого апріорно недопустимо нехтувати будь-якими правами людини, особливо трудовими. Проблеми захисту трудових прав працівників, з одного боку, безпосередньо призводять до обмеження потужності об'єктивації принципу гуманізму в сфері праці, що є фундаментальною основою сьогочасного трудового права нашої держави, а з іншого – до «стримування процесу становлення України в якості соціальної держави, привносячи відповідним чином множинні ризики забезпечення належного та достатнього стану захисту й охорони трудових прав працівників», що ставить під сумнів достатність цивілізованості нашої держави, яка є важливим аргументом в питанні звершення євроінтеграції України. Вказані ризики, якщо вони потенційно стосуються припинення трудових правовідносин на підставі обставин, що не залежать від волі працівника, головним чином, призводять до позбавлення працівників (в окремих випадках також осіб, що є матеріально залежними від цього працівника): 1) засобів для існування; 2) можливостей належним чином розвиватись в процесі праці та поза процесом праці (особливо, коли позатрудовий розвиток заснований на благах, отриманих у процесі праці); 3) повноцінно користуватись своєю свободою праці у частині права на працю; 4) психоемоційної стабільності, котра досягається шляхом участі в трудових правовідносинах й втрачається у результаті безробіття (особливим чином це стосується вагітних жінок, осіб із спеціальними сімейними обов'язками, осіб передпенсійного віку, прекаріатів та інших працівників нестандартної форми зайнятості, осіб із спеціальними матеріальними потребами, зокрема тими, що

перебувають у кредитних зобов'язаннях та розраховують вийти з них шляхом отримання стабільної заробітної плати і т. д.) [417, с. 474-475].

Таким чином, в Україні, яка проголошена ст. 1 Конституції України соціальною державою та якою до цього часу вона намагається стати, протидія порушенням трудових прав працівників при припиненні з ними трудових правовідносин, а також захист порушених трудових прав працівників характеризуються низкою теоретичних та практичних проблем, що потребують якнайшвидшого та виваженого вирішення. А це можливо зробити, в першу чергу, лише шляхом їх виявлення та узагальнення. Саме тому в межах цього підрозділу дисертації ми систематизуємо виявлені в попередніх трьох розділах цього дослідження проблеми захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин (зважаючи на значну їх кількість, а також на обмеження стосовно обсягу дисертації, нами, на жаль, буде виокремлено лише окремі з них; більш повно ці проблеми та шляхи їх вирішення будуть нами викладені у майбутніх наукових розробках).

Вказані проблеми ми розподілимо на наступні три групи проблем захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин у нашій державі:

1. Теоретичні проблеми захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин в Україні. До сьогоднішнього дня в українській та зарубіжній теорії трудового права вченими комплексно не досліджувалось питання захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин, незважаючи на очевидну актуальність цього питання та вплив цієї проблематики на правовий, соціально-економічний стан найманих працівників, гармонійний розвиток ринку праці. У зв'язку з невикористанням теоретиками трудового права системного підходу до критичного аналізу вказаних питань і їх вирішення в науковій літературі вченими, як правило, висвітлювались лише окремі проблемні питання захисту трудових прав найманих працівників при припиненні з ними трудових правовідносин. При цьому особливу проблему складає саме відсутність узгодженості вчених з приводу однакового розуміння низки термінів та понять, що використовуються в межах вказаного питання. З

огляду на вказане, теорія захисту трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин є дещо ускладненою та заплутаною, що негативним чином відображається на відповідній правозастосовній практиці.

Загалом, до основних теоретичних проблем захисту трудових прав при припиненні з ними трудових правовідносин в нашій державі слід віднести наступні:

1) відсутність комплексного дослідження та узагальненого підходу до розуміння низки понять та термінів, що використовуються в контексті питання зазначеного захисту, а саме: а) «захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин»; б) «колективне припинення трудових правовідносин» («вивільнення працівників»); в) «індивідуальне припинення трудових правовідносин»;

2) відсутність комплексного дослідження та універсальних методико-теоретичних підходів стосовно розуміння: а) видів припинення трудових правовідносин та підвидів індивідуального припинення трудових правовідносин; б) умов і підстав індивідуального та колективного припинення трудових правовідносин; в) сутнісного змісту та ознак індивідуального й колективного припинення трудових правовідносин; г) порядку колективного припинення трудових правовідносин; ґ) сутнісного змісту, ознак та спеціальних принципів захисту трудових прав працівників (окремих категорій працівників) при припиненні з ними трудових правовідносин; д) правового режиму окремих категорій працівників, котрий містить особливі правила припинення трудових правовідносин з цими працівниками та можливості захисту цих прав; е) особливостей і видів нестандартних форм зайнятості в Україні та захисту трудових прав працівників нестандартної форми зайнятості при припиненні з ними трудових правовідносин

3) відсутність критичного порівняльного аналізу правового регулювання колективного припинення трудових правовідносин у КЗпП України та в актуальній редакції проекту Трудового кодексу України;

4) відсутність аналізу судової практики українських судів та судів окремих держав-членів Європейського Союзу, зокрема Республіки Болгарія та Республіки Польща, у справах щодо законності здійснення колективного припинення трудових правовідносин та захисту трудових правовідносин у процесі застосування процедур банкрутства.

Зазначимо, що в межах цієї дисертації нами були здійсненні спроби вирішити вказані теоретичні проблеми, на підставі яких можливим виявляється поглиблення теорії здійснення ефективного захисту трудових прав працівників при припиненні з ними трудових правовідносин в Україні та на території ЄС.

2. Нормотворчі проблеми захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин в Україні (проблема якості та достатності правового регулювання). Аналізуючи теоретичні та практичні проблеми захисту трудових прав працівників при припиненні з ними трудових правовідносин, що прямо чи опосередковано нами розглядались в попередніх трьох розділах цієї дисертації, можемо дійти думки, що сьогочасний стан правового регулювання захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин в Україні потребує суттєвого удосконалення. Вказана проблема є комплексною. Її необхідно вирішувати на основі системного, поступового, всебічного й виваженого підходу в рамках триваючого реформування трудового законодавства України, у тому числі шляхом запозичення зарубіжного досвіду крізь призму особливостей національної правової системи, існуючих переваг правового регулювання захисту трудових прав працівників, специфіки українського ринку праці. Серед вказаних проблем слід назвати неналежний стан правового регулювання захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин, а саме:

1) заплутаність та нелогічність викладення п. 1 ч. 1 ст. 40 кодифікованого законодавчого акта України про працю;

2) відсутність спеціальних норм, котрими б врегульовувались: а) сутнісне визначення самозахисту трудових прав працівником; б) порядок здійснення зазначеного самозахисту; в) межі самозахисту трудових прав працівником;

г) випадки, що унеможливлюють використання працівником процедур самозахисту вказаних прав;

3) відсутність у чинному КЗпП України окремої глави, в якій містились би спеціальні норми, що передбачали б особливі правила регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників, оскільки норми, що врегульовують правовий статус, особливості припинення трудових правовідносин з окремими видами вказаної категорії працівників розпорошені у КЗпП України та спеціальних законах України;

4) відсутність у кодифікованому законодавчому акті України про працю спеціальних норм, котрими врегульовувались би особливості перебігу та припинення трудових правовідносин за участю працівників нестандартної форми зайнятості (працівників, працюючих за строковими трудовими договорами, надомників, дистанційних працівників, працівників запозиченої праці, працівників «за викликом» та інших) й, відповідно, спеціальні можливості захисту цими працівниками трудових прав при припиненні з ними вказаних правовідносин;

5) відсутність у чинному КЗпП України окремої глави, в якій би системно врегульовувались існуючі захисні процедури захисту трудових прав працівників, застосовні, зокрема, у випадку припинення трудових правовідносин;

6) недостатня урегульованість (наявність множинних прогалин в законодавстві, а також розпорошеність спеціальних норм у КЗпП України та інших законодавчих актах про працю та зайнятість, їх колізійність) масового вивільнення працівників, що сприяє зниженню рівня можливостей ефективного захисту трудових прав працівників у випадку колективного припинення трудових правовідносин;

7) відсутність встановленої черговості реалізації працівниками їх переважного права на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці;

8) наявність нормативної невизначеності черговості розрахунку при звільненні працівників (це є особливо актуальним питанням при масовому вивільненні працівників), з огляду на що роботодавець може маскувати своє нерівне ставлення до працівників, порушуючи їх трудові права;

9) недостатнє викладення в чинному законодавстві положень про обов'язкові ефективні, недекларативні заходи запобігання роботодавцем масовому вивільненню, що ним мають застосовуватись у разі виникнення загрози колективного припинення трудових правовідносин з працівниками й повинні передувати масовому вивільненню працівників;

10) відсутність спеціальних норм, що врегульовували б діяльність публічних органів, котрі відповідали б за захист трудових прав працівників (зокрема й при припиненні трудових правовідносин) при припиненні (реорганізації, ліквідації) підприємств (детальніше це питання розглянуте в межах аналізу відповідних інституційних проблем).

Особливим питанням даної групи проблем захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин є захист трудових прав (за вказаних обставин) працівників нестандартних форм зайнятості. Слід мати на увазі, що в сучасних умовах у низці зарубіжних країн спостерігається певне протиріччя між гнучкістю правового регулювання трудових відносин та необхідністю посилення захисту трудових прав працівника стандартної, і нестандартної зайнятості в процесі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за відсутності вини працівника. Загалом, як відзначається в наукових розвідках, баланс між гнучкістю та жорсткістю правового регулювання в цій сфері залежить від тих цілей, що ставить перед собою держава на кожному конкретному етапі свого розвитку: «Ускладнення порядку звільнення працівників призводить до захисту працівників, спрощення цього порядку стимулює розвиток бізнесу в нових галузях економіки». При цьому сутність окресленої проблеми полягає в тому, що, з одного боку, в законодавство впроваджується концепція гнучкості правового регулювання трудових відносин у формі усунення гарантій захищеності працівника в процесі

розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за відсутності вини працівника, а, з іншого боку, під впливом професійних спілок у нормативні правові акти включаються гарантії захисту трудових прав, яких не було раніше та які суттєво обмежують владу роботодавця в цій сфері. «Видається, що закордонний законодавець намагається знайти оптимальний баланс між інтересами працівників і роботодавців, розуміючи, що акцент тільки на гнучкості чи жорсткості (наявність максимальних гарантій захисту трудових прав працівника, закріплених в нормах імперативного характеру) в розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця за відсутності вини працівника навряд чи є ефективним у сучасних умовах» [418, с. 160, 169]. Отже, порушуючи питання про встановлення гарантій захисту трудових прав працівників нестандартної форми зайнятості (й підвищення тих, що вже встановлені), необхідно мати на увазі, що в багатьох розвинених зарубіжних державах актуальним питанням є зниження існуючих гарантій трудових прав працівників стандартної форми зайнятості, зокрема й при припиненні трудових правовідносин (тобто в контексті об'єктивації ідеї меркантіцентризму в правовому регулюванні в сфері праці та в практиці побудови трудових відносин у практичній дійсності на ринку праці та у т. зв. «світі праці» загалом [120, с. 71-75]). У випадку України, котра, як ми вже неодноразово зазначали, є правовою та соціальною державою, подібні тенденції є такими, що не можуть відображатись в українській правовій дійсності.

Зважаючи на вимоги щодо обмеженості обсягу дисертації, а також уникаючи невиправданого дублювання викладення інформації в цьому дослідженні, основні проблеми правового регулювання вказаного питання будуть нами додатково та більш детально викладені в контексті їх вирішення у межах підрозділу 4.4 цієї наукової праці.

3. Інституційні проблеми захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин в Україні. Особливим питанням інституційної проблеми захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин у нашій державі є створення та діяльність публічних органів (структурних

підрозділів існуючих публічних органів), котрі спеціалізувались би на захисті трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин у випадку застосування процедур банкрутства, а в ширшому контексті – у разі змін в організації виробництва і праці, в тому числі припинення (реорганізації, ліквідації) роботодавця.

Належне осмислення глибини окресленої проблеми, на нашу думку, може бути досягнутим у результаті зважання на складність процедур припинення (реорганізації, ліквідації) підприємств та процедур припинення трудових правовідносин у процесі реорганізації, ліквідації. У розділі 3 цієї дисертації нами зверталась увага на те, що під час дії перших законодавчих актів про банкрутство та відновлення платоспроможності підприємства відповідні господарсько-правові процедури були позбавлені належного інституційного супроводу. Наприклад, українським дослідником Б.В. Вольвачем з цього приводу зазначається, що законодавчими актами про банкрутство 90-х рр. XX ст. було визначено лише «загальні положення системи державного регулювання процедури неплатоспроможності, проте не приділено увагу необхідності створення державного органу з регулювання процедури банкрутства» [291, с. 2]. Певна річ, відсутність цього державного органу мінімізувала ефективність захисту трудових прав працівників у сфері праці в контексті загроз банкрутства роботодавців (в подальшому ця проблема була вирішена у результаті створення Указом Президента України [419] Агентства з питань запобігання банкрутству підприємств та організацій, діяльність якого врегульовувалась спеціальним положенням [420]). На сьогоднішній же день, з нашої точки зору, цілком доцільним було б створення спеціального публічного суб’єкта, який не лише здійснював би спеціальний контроль та нагляд за забезпеченням трудових прав працівників у процесі змін в організації виробництва і праці, в тому числі припинення (реорганізації, ліквідації) підприємств, але й зміг би здійснювати ефективний адміністративний захист порушених трудових прав працівників при припиненні з ними трудових правовідносин у вказаних випадках. У зв’язку із цим виправданим буде

створення відділу з питань захисту трудових прав у надзвичайних станах юридичних осіб, якими, головним чином, є зміна в організації виробництва і праці, а також припинення цих юридичних осіб, як структурної одиниці Департаменту з питань праці, підпорядкованої першому заступнику Голови Держпраці України.

На нашу думку, відділ з питань захисту трудових прав у надзвичайних станах юридичних осіб повинен складатись з фахівців у сфері трудового права, а також у сфері припинення юридичних осіб, зокрема фахівців з питань процедур банкрутства. При цьому, зважаючи на недоліки польського досвіду захисту прав працівників у випадках процедур банкрутства (головним чином, проблем недиференційованості суддів на тих, що розглядають справи про застосування процедур банкрутства, спеціалізуються на випадках реструктуризації боржників, спеціалізуються на банкрутстві боржників), доходимо думки, що в структурі пропонованого відділу має бути передбачена спеціалізація фахівців, а саме тих, що займаються наглядом за трудовими правами й їх захистом при: а) зміні в організації виробництва і праці; б) припиненні юридичних осіб; в) відновленні платоспроможності роботодавця-боржника; г) визнанні роботодавця-боржника банкрутом та подальшій ліквідації боржника.

Окрім того, як ми вже зазначали у межах розділу 3 цієї дисертації, дії арбітражного керуючого під час санації та ліквідації підприємств можуть бути пов’язаними із значними порушеннями трудових прав працівників як при припиненні трудових правовідносин, так і поза цим етапом перебігу вказаних правовідносин. Працівники роботодавця-боржника можуть, окрема, зазнавати з боку керуючого недопустимого дискримінаційного та експлуататорського впливу, самостійно протидіючи якому вони визнаватимуться керуючим в якості грубих порушників трудової дисципліни. Неприпустимість окресленої практики обумовлює потребу запровадження більш посиленого публічного нагляду за діяльністю арбітражних керуючих в частині, що стосується питань сфери праці та зайнятості. Вказаному може суттєвим чином сприяти існуючий

механізм контролю за діяльністю арбітражних керуючих, що здійснюється, щонайперше, Департаментом з питань судової роботи та банкрутства Міністерства юстиції України, Дисциплінарною комісією арбітражних керуючих, та вплив на цей контроль співробітників відділу з питань захисту трудових прав у надзвичайних станах юридичних осіб Держпраці України. Ця взаємодія, на нашу думку, має бути детально врегульована у відповідному положенні про пропонований нами спеціальний відділ Департаменту з питань праці Держпраці України, а також у Положенні про Дисциплінарну комісію арбітражних керуючих (розпорядників майна, керуючих санацією, ліквідаторів), затвердженому наказом Мін'юсту України від 11 січня 2013 року № 81/5 [421]. Викладені пропозиції, на нашу думку, ефективним чином сприятимуть мінімізації порушень роботодавцями трудових прав працівників у результаті змін в організації виробництва і праці, в тому числі при припиненні роботодавця, зокрема й припиненні трудових правовідносин в означених випадках.

4. Правозастосовні проблеми захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин в Україні. Вказана група охоплює проблеми, що виникають в практичній дійсності та обумовлюються тими чи іншими проблемними питаннями, що входять до попередніх груп проблем захисту трудових прав в означених випадках. При цьому серед вказаних проблем, на нашу думку, особливої уваги заслуговують наступні питання практики застосування положень чинного законодавства про захист трудових прав працівників при припиненні з ними трудових правовідносин:

1) широка невизначеність застосування працівником захисних процедур. Чинне законодавство України про працю, як ми вже неодноразово зазначали, не містить чітких інструкцій про те, яким саме чином та в якому порядку повинен діяти працівник, трудові права якого були порушені, щоб ефективно захистити порушені права (за винятком судового захисту та захисту прав в адміністративному порядку), зокрема, під час припинення трудових правовідносин. Як наслідок, працівники, котрі бажають самостійно захистити

свої трудові права чи звернутись до профспілкового захисту, позбавляються можливості оперативним чином орієнтуватись у реалізації свого права на дієвий захист, що неприпустимо в соціальній та правовій державі;

2) відсутність узагальнень практики та похідних рекомендацій застосування захисних процедур. На сьогоднішній день судами, Держпраці України, Уповноваженим ВРУ з прав людини та профспілками не було вироблено в межах їх практики захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин спеціальних узагальнень, у яких вказувалося б на особливості використання відповідних захисних процедур, а також основні помилки, які допускають працівники та суб'єкти захисту загалом, звертаючись до цих захисних процедур. У цьому контексті необхідними є також практичні рекомендації стосовно ефективного та належного застосування захисних процедур у вказаних випадках. Особливим чином це стосується випадків захисту трудових прав працівників при припиненні з ними правовідносин на підставі припинення роботодавця та на підставі процедур банкрутства, що є складними процесами, в межах яких працівники не завжди здатні зорієнтуватись у власних можливостях з приводу захисту порушених трудових прав;

3) невизначеність захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин (дисциплінарному звільненні) у випадку застосування антикорупційних норм чинного законодавства. Корупція є одним з найбільш небезпечних явищ в будь-якій державі. Український науковець О.Л. Копиленко, зокрема, зазначає, що «усі без винятку країни так чи інакше постають перед необхідністю протидії цьому феномену» [422, с. 74]. При цьому на основі комплексного підходу до розуміння сутнісного значення терміна «корупція», заснованого на етимологічному аналізі слова «корупція», на думку В.В. Гладкого, його слід тлумачити наступним чином: а) це «феномен, об'єктивований діяннями людей, що спрямовані на задоволення власних інтересів в рамках механізму, який функціонує в інтересах суспільства та держави й фінансується ними, у результаті чого цей механізм

«приватизується», а всі потужні способи та засоби забезпечення «загального блага» як структурні елементи цього механізму починають використовуватись для досягнення приватних цілей»; б) це явище є моральною збоченістю (розбещеністю) людини, тобто соціальним феноменом, що «існує лише в оцінці одними людьми інших скрізь призму пануючого на сьогоднішній час еталону моралі»; в) вказане явище обумовлюється корупційною поведінкою, тобто поведінкою людини, яка «оцінюється людьми, котрі не вчиняють корупційних діянь (чи не визнають цього, не помічають в своїй поведінці корупційних діянь), в якості морально збоченої поведінки та, відповідно, соціально недопустимої»; г) цей феномен «об'єктивований діяннями людей, котрі засуджуються іншими людьми та оцінюються ними як такі, що є несправедливими, а також морально збоченими (розбещеними)» [423, с. 127-128]. Отже, корупція є не лише певним явищем, котре існує в усіх державах, але й феноменом, що так чи інакше позначається практично на всіх суспільних відносинах, відображаючи протисоціальні нахили людини. Саме тому сьогочасна антикорупційна діяльність спрямована на протидію проявам цього феномену як у публічних, так і в приватних правовідносинах.

У даному контексті С.О. Конєва вказує на те, що з прийняттям Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII [41] кримінальна та адміністративна відповідальність перестали бути єдиними підставами протидії корупції, почали впроваджуватись «ефективні механізми запобігання корупції, що застосовуються у разі недотримання вимог законодавства, зокрема у частині визначення підстав звільнення у разі невирішення конфлікту інтересів, недотримання етичних вимог діяльності тощо». Проте вчена наголошує на неприпустимості «нерозважливого застосування» вказаного заходу запобігання корупції [424, с. 115], з чим слід погодитись у повній мірі, особливо в аспекті дослідження проблематики питання захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин.

Очевидність окресленої проблеми виявляється в тому, що корупція є «однією з найбільших перепон на шляху інтеграції України до світового співтовариства та розвитку громадянського суспільства». Тому цілком закономірним є те, що вказане явище серед посадових осіб державної служби «негативно впливає на реалізацію конституційних прав і свобод людини та громадянина, проведення соціальних перетворень та економічний розвиток, викликає недовіру до державних службовців, створює негативний імідж держави на міжнародній арені» [425, с. 75-76]. З цього приводу Д.П. Красносілецький зазначає, що у суспільній думці формується тенденція стосовно того, що корупція є більш загрозливим феноменом для України, аніж сепаратизм, «який їй же і завдячує». Отже, корупція «спричиняє роздратованість народних мас стосовно посадовців, особливо на вищому рівні» [426, с. 364-365]. Особливим чином зазначена проблема загострюється з огляду на те, що наша держава й наразі, на думку фахівців, вважається «однією з найбільш корумпованих держав у світі», а «сьогочасна реалізація державної антикорупційної політики в Україні залишається неефективною, пронизаною стійкими корупційними зв'язками» [427, с. 123-124]. Таким чином, окреслене сукупно спричиняє ризики негуманного ставлення до працівника-корупціонера та певний тиск на учасників правовідносин з приводу припинення службово-трудових правовідносин на підставі вчинення працівником корупційного правопорушення.

Отже, нетерпимість суспільства до корупціонерів, а також намагання держави ефективним чином запобігати та протидіяти корупції не може спричиняти ситуацій, в яких належна реалізація державою соціальної і захисної функції у т. зв. «світі праці» ставатиме «заручником» відповідної антикорупційної політики, поступаючись їй. Безсумнівно, працівники (службовці), вина у вчиненні корупційних правопорушень яких була доведена у визначеному законом порядку, повинні нести передбачену законодавством юридичну відповідальність, зокрема й у виді дисциплінарного звільнення,

однак при припиненні з ними трудових правовідносин їх трудові права та законні інтереси мають бути гуманним чином забезпечені та захищені;

4) відсутність усталеної практики захисту трудових прав працівників нестандартної форми зайнятості. Глобалізаційні процеси, децентралізація та спеціалізація виробництва в поєднанні з впровадженням інформаційно-технологічних новацій, об'єктивна потреба в мобільній робочій силі, а також низка інших факторів породжують структурні зміни на ринку праці та призводять до появи безлічі нетипових форм зайнятості. При цьому найбільшу популярність набирає робота на інтернет-платформах: «Через Інтернет або мобільні додатки роботодавець знаходить собі тимчасового працівника («краудворкера») і без офіційного оформлення дає йому окремі завдання та доручення». «Беручи до уваги те, що виконання роботи на інтернет-платформі не передбачає будь-якого письмового оформлення прав і обов'язків замовника та виконавця робіт, працівник позбавляється можливості захистити свої права. Він повністю залежить від того, хто дає і оцінює роботу» [428, с. 150-151]. Це негативним чином відображається на стані захищеності трудових прав працівників при припиненні з ними трудових правовідносин. Наголосимо, що у межах підрозділу 1.3 цієї дисертації нами виокремлювались різні типи проблем захисту трудових прав надомників, дистанційних працівників, запозичених працівників та інших під час припинення трудових правовідносин, а саме: а) відсутність реальної можливості звертатись до окремих захисних процедур (щонайперше, профспілкового захисту) та фактична безправність у випадку незаконного звільнення; б) відсутність практичного доступу до механізмів соціального захисту та благ, звичних для працівників стандартної зайнятості тощо. Ці та низка інших практичних питань захисту трудових прав працівників нестандартних форм зайнятості в зазначених випадках передусім повинні вирішуватись у результаті вдосконалення правового регулювання їх правового статусу, який відповідав би принципам трудового права;

5) недостатність впровадження концепції гнучкості правового регулювання захисту трудових прав працівників на локальному рівні

(«гнучкозахищеності»). Слід мати на увазі, що правове регулювання захисту трудових прав працівників (різних форм зайнятості) загалом та при припиненні трудових правовідносин зокрема може вибудовуватись за розробленим у західній доктрині трудового права правовим регулятивним принципом т. зв. «гнучкозахищеності» (*flexicurity*) [див., напр.: 429; 430; 431, p. 719-724; 432; 433; 434]. Гнучкозахищеність, на думку вчених, є «видом трудоправової політики, тобто таким напрямком діяльності держави (її органів) та організацій, який виявляється у поєднанні гнучкості в регулюванні трудових та пов'язаних з ними відносин і в управлінні ринком праці із забезпеченням захищеності (гарантованості) прав суб'єктів трудового права». З цього приводу білоруський учений К.Л. Томашевський зазначає, що гнучкість у правовому регулюванні трудових відносин може проявлятися як мінімум у наступних формах: а) за допомогою розширення індивідуально-договірного регулювання; б) через використання локального нормативного правового регулювання, в тому числі колективно-договірного; в) шляхом розширення кордонів односторонньої зміни трудових правовідносин з ініціативи роботодавця (наймача) [435, с. 156-157]. Проте слід мати на увазі той факт, що наша держава є соціальною, а тому впровадження «гнучкозахищеності» не може бути невиправдано широким та має обмежуватись неможливістю виходу на локальному рівні за встановлені в КЗпП України мінімальні гарантії захисту трудових прав працівників (як це передбачається на сьогоднішній день, наприклад, у ст. 9 КЗпП України).

Відтак, підводячи підсумок викладеному, вважаємо, що в практичній дійсності працівники не завжди здатні ефективним чином використовувати гарантовані їм законодавцем захисні процедури, серед іншого, при припиненні з ними трудових правовідносин. Цей стан справ обумовлений сукупністю теоретичних, нормотворчих, правовиконавчих та інституційних проблем. При цьому найбільш загальною (первинною) проблемою в цьому питанні постає проблема теоретичної нерозробленості концепції захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин, наповненість теорії трудового права спірними позиціями з приводу інтерпретацій важливих

категорій захисту трудових прав працівників, захисних процедур. Теоретична невирішеність означених питань призводить до дисгармонії правового регулювання вказаного захисту трудових прав працівників. Це, у свою чергу, ускладнює, заплутує практику звернення працівників (інших суб'єктів) до відповідних захисних процедур, блокує подальший розвиток концепції захисту трудових прав працівників у відповідному напрямку та протидії трансформації можливостей порушень трудових прав і законних інтересів працівників загалом, що є особливо актуальною проблемою в даний період розвитку ринку праці України, котрий характеризується прекарізацією зайнятості та встановленням фактичного панування ідеї меркантицентризму.

4.4 Пропозиції щодо удосконалення захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин в Україні

У загальному сенсі зміною законодавства є особливий вияв правового регулювання, який «сутнісним чином полягає у тому, що компетентним суб'єктом нормотворення у передбаченому законодавством порядку здійснюється комплекс нормотворчих дій, якими чинне законодавство доповнюється новою нормою або діюча норма законодавства скасовується, зазнає змін. Тобто зміна законодавства – це його закономірна властивість, яка виявляється у реальному перетворенні правил поведінки, що відображається на соціальному житті людини та, таким чином, має особливе соціально-правове значення, а відтак, потребує належного здійснення» [212, с. 7-8]. При цьому удосконалення законодавства є такою його зміною, у результаті якої відбувається оптимізація, раціоналізація та приведення у відповідність з актуальними потребами суспільства правового регулювання певних суспільних відносин. У контексті питання, що нами досліджується, удосконалення захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин означає приведення діючого національного законодавства про працю у відповідній частині до рівня правового регулювання, яке забезпечувало б максимальний захист трудових прав, враховуючи актуальні нормотворчі та правозастосовні проблеми захисту

вказаних прав, зокрема з урахуванням позитивного та негативного зарубіжного досвіду відповідного правового регулювання.

Особливим питанням модернізації українського законодавства є процес удосконалення законодавства України про працю. Ця проблема пов'язана з тим, що чинний КЗпП України, як зауважує вчена О.Є. Костюченко, побудовано на «радянській моделі права». Цей законодавчий акт не адаптований до відносин в умовах глобалізації з огляду на те, що «глобалізація процесів у світі як процес об'єктивної закономірності розвитку суспільства вимагає перегляду державних норм, які не можуть здійснювати адекватне регулювання відносин у сфері праці». Особливо, як зазначає вчена, проблематичною є законодавча невизначеність щодо кола відносин, котрі регулюються законодавством про працю, що «також не сприяє його нормальному розвитку». З огляду на це, О.Є. Костюченко справедливо наголошує на тому, що «такі нетипові форми зайнятості, як надомна робота, робота за межами місця знаходження роботодавця, короткострокові трудові договори, займана праця тощо, сьогодні не мають належного правового регулювання» [436, с. 200-201]. Окрім того, дослідниця Т.Л. Жовнір вказує на те, що в сучасних умовах «суперечливе та недосконале українське законодавство у сфері трудових правовідносин, яке не відповідає сучасним реаліям життя, є однією з причин виникнення суперечностей між працівником та роботодавцем». При цьому значну частину в трудових спорах між працівником та роботодавцем займають спори з приводу незаконного звільнення працівника [400, с. 74]. Отже, вдосконалення чинного трудового законодавства є питанням зниження рівня конфлікту між працівником та роботодавцем й унеможливлення порушення принципу свободи праці.

Особливе значення у вирішенні вказаних питань має процес запозичення зарубіжного досвіду правового регулювання трудових правовідносин з метою вирішення проблем, що виникають у «світі праці» України. Зазначимо у даному контексті, що в абз. 5 преамбули Конституції України у редакції від 07 лютого 2019 року вказується на те, що Основний Закон України діє, серед іншого, з

метою «зміцнення громадянської злагоди на землі України» та підтвердження «європейської ідентичності Українського народу і незворотності європейського та євроатлантичного курсу України». У п. 5 ч. 1 ст. 85 та п. 1-1 ч. 1 ст. 116 Конституції серед повноважень ВРУ вказаний обов'язок визначати засади внутрішньої та зовнішньої політики, реалізації стратегічного курсу держави на набуття повноправного членства України в ЄС та в Організації Північноатлантичного договору, а серед повноважень Уряду – обов'язок забезпечувати реалізацію стратегічного курсу держави на набуття повноправного членства України у Євросоюзі та в Організації Північноатлантичного договору. Окрім того, ч. 2 ст. 102 Конституції Президент України визнається «гарантом реалізації стратегічного курсу держави на набуття повноправного членства України в ЄС та в Організації Північноатлантичного договору».

В означеному процесі важливе місце займає питання адаптації українського національного законодавства до права Євросоюзу. Українські вчені Л.Д. Третякова, Л.О. Мітюк та Т.Є. Скороход, наприклад, зазначають, що обов'язковою умовою євроінтеграційних процесів є «суміщення правової, економічної та політико-правової систем держав, що об'єднуються» [437, с. 258]. Погодитись із вказаним, на нашу думку, слід з певним застереженням: врахування суб'єктом, до якого інтегрується інший суб'єкт, особливостей правової системи іншого суб'єкта є мінімальним, тоді як суб'єкт, що долучається, має за час інтеграції адаптуватись до правової системи відповідного суб'єкта.

Саме тому євроінтеграційний процес України відобразився у такому феномені як європеїзація національного законодавства, зокрема й законодавства про працю, котре у тій чи іншій частині поступово адаптується до європейського трудового права. При цьому вказаний процес, поєднаний з паралельним наближенням до законодавства окремих держав-членів ЄС, розпочався задовго до 2019 року та до підписання Угоди про асоціацію з ЄС. Наприклад, українська вчена І.А. Березовська звертає увагу на те, що ще з

1994 року почалась модернізація норм діючого українського законодавства на основі *aquis* Європейського Співтовариства, що призвела до поступової європеїзації законодавства України у результаті виконання угод між нашою державою та ЄС [438, с. 44]. Разом з тим, слід мати на увазі, що адаптація вітчизняного трудового права до стандартів ЄС є «складним і суперечливим процесом». О.А. Телічко з цього приводу наголошує, зокрема, на тому, що «важливою в цих умовах є оцінка позитивних та можливих негативних наслідків входження України до ЄС, відпрацювання власних моделей євроінтеграції» [439, с. 24]. Однак, хоча на сьогоднішній день питання щодо потреби входження України до Євросоюзу не викликає дискусій, сам процес європеїзації національного законодавства має відбуватись досить обережно.

Справа у тому, що протягом тривалого часу євроінтеграційні амбіції нашої держави не дозволяли піддавати критиці процеси європеїзації законодавства України, зокрема й у частині трудового законодавства. Європейське право та законодавство найбільш розвинених держав-членів ЄС за замовчуванням вважалось абсолютно правильним, таким, за допомогою якого можливо вирішити усі чи більшість проблем в Україні. При цьому не завжди враховувалось те, який саме ефект чинить та чи інша норма (до якої адаптується українське законодавство) на суспільні відносини в Євросоюзі, яким саме чином вона відповідає ідеї соціальної та правової держави, якою є Україна.

У розділі 3 цієї дисертації нами була приділена значна увага критичному аналізу досвіду правового регулювання захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин у випадку процедур банкрутства, з якого випливає, що законодавство держав-членів ЄС у сфері праці та банкрутства в окремих випадках передбачає значно нижчий рівень захисту трудових прав працівників у порівняні з українським досвідом. Окрім того, нами зверталась увага на суперечливість законодавства про працю вказаних держав, на чому, до речі, наголошують й вчені-юристи та юристи-практики держав-членів ЄС. Вони, зокрема, вказують на те, що стан захищеності працівників у процесі

припинення з ними трудових правовідносин під час санації підприємства в Польщі значно погіршується недосконалістю чинного польського законодавств про реструктуризацію підприємств. Наприклад, польська дослідниця М. Каліновська (Magdalena Kalinowska) стверджує, що Закон РП «Про реструктуризацію» характеризується численними недоліками, найбільшими з яких можна вважати такі: а) розпорошеність положень про санацію по різних розділах цього Закону; б) використання в тексті законодавчого акта нечіткої термінології [306, с. 136]. Саме тому, адаптуючи українське законодавство України у сфері праці (та в інших сферах, особливо тих, що впливають на «світ праці») до права ЄС чи законодавчих норм окремих держав-членів цього Союзу, необхідно підходити до цього питання з певною критикою, враховуючи в повній мірі переваги та недоліки українського законодавства про працю, його рівень захисту трудових прав працівників. Здійснення європеїзації українського законодавства не повинне розглядатись в якості самоцілі, досягнення якої можливе за рахунок ігнорування соціальних завдань держави.

Отже, враховуючи викладене, а також результати дослідження, що ґрунтується на попередніх розділах цієї наукової розвідки, доходимо думки, що удосконалення захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин у нашій державі доцільно здійснювати шляхом розроблення та прийняття Закону України «Про внесення змін до законодавства України з метою захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин». Вказаний законодавчий акт, на нашу думку, повинен бути спрямований на врегулювання (з метою підвищення захисту трудових прав працівників) наступних питань:

1. Закріплення порядку самозахисту працівників [440, с. 142-146]. Як нами вже неодноразово зазначалось, у процесі припинення трудових правовідносин іноді досить ефективним є самозахист працівником власних трудових прав, що порушуються роботодавцем. Однак у результаті того, що чинне законодавство про працю не містить порядку здійснення самозахисту працівником власних трудових прав, останній не може в достатній мірі розуміти межі своїх можливостей стосовно самостійного захисту трудових

прав. Як наслідок, працівник або не може в повній мірі ефективно самозахищатись, або ж, бажаючи захистити власні трудові права найбільш ефективним чином, виходить за межі самозахисту, порушуючи права роботодавця. Окрім того, чинне законодавство про працю належним чином не врегульовує захист права працівника на самозахист. У зв'язку із цим пропонується внести зміни до ч. 1 ст. 2-1 «Рівність трудових прав громадян України» КЗпП України, замінивши словосполучення «участі у страйку» словосполученням «здійснення самозахисту трудових прав, у тому числі шляхом участі у страйку».

Що ж стосується врегулювання порядку самозахисту трудових прав працівників, то з цією метою КЗпП України слід доповнити окремою статтею 2-2 такого змісту:

«Стаття 2-2. Самозахист трудових прав працівника

1. Самозахистом трудових прав працівника є застосування працівником засобів протидії порушенням і протиправним посяганням роботодавця.

Працівник має право на самозахист свого трудового права та трудового права іншого працівника від порушень і протиправних посягань, у тому числі шляхом відмови від виконання роботи.

Способи самозахисту трудових прав працівника мають відповідати змісту трудового права, що порушене, характеру дій, якими воно порушене, а також наслідкам, що спричинені цим порушенням. Засоби протидії не повинні бути заборонені законом та не можуть суперечити моральним засадам суспільства.

2. Самозахист трудових прав працівника вважається законним, якщо він відповідає вимогам частини 1 цієї статті та здійснюється у такому порядку:

1) до початку здійснення самозахисту працівник надає роботодавцю (його представникам) письмове повідомлення про самозахист та ознайомлює його з ним.

Повідомлення про самозахист повинно містити: прізвище, ім'я, по батькові працівника, який здійснює самозахист; нормативну та фактичну

підстави здійснення самозахисту; заплановані способи та засоби самозахисту; дату, з якої здійснюється самозахист;

2) якщо роботодавець (його представники) одразу після ознайомлення з повідомленням про самозахист не припинив порушення трудового права та протиправні посягання, не відновив порушене право, працівник може здійснювати самозахист у намічені способи;

3) припинення самозахисту відбувається за рішенням суду, у результаті ліквідації роботодавця та у тому разі, коли порушення та протиправні посягання роботодавця були припинені, порушені трудові права відновлені.

Самозахист трудових прав працівника не припиняється у результаті звернення цього працівника до інших способів захисту трудових прав.

3. На час здійснення працівником самозахисту трудових прав за ним зберігаються всі права, закріплені в нормах законодавства про працю.

Здійснення працівником самозахисту трудових прав, визнаного судом незаконним, є порушенням трудової дисципліни. Використання працівником способів і засобів самозахисту трудових прав, за винятком самозахисту трудових прав, визнаного судом незаконним, не розглядається як порушення трудової дисципліни і не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності.

4. Забороняється використання способів і засобів самозахисту трудових прав за умов, якщо їх застосування працівником створює загрозу життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків.

Забороняється використання способів і засобів самозахисту трудових прав працівниками (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку.

У разі оголошення надзвичайного стану Верховна Рада України або Президент України можуть заборонити використання способів і засобів самозахисту трудових прав працівниками на території, на яку поширюється

режим надзвичайного стану, а також на строк, що не перевищує одного місяця. Подальша заборона має бути схвалена спільним актом Верховної Ради України і Президента України. У разі оголошення воєнного стану автоматично наступає заборона використання працівниками способів і засобів самозахисту трудових прав до моменту його відміни».

2. Уточнення нормативної підстави припинення трудових правовідносин, закріпленій у п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Як вже нами зазначалось, у вказаній нормі кодифікованого законодавчого акта про працю безсистемно викладені випадки, що підпадають під дію відповідного правила, а сам п. 1 ч. 1 вказаної статті Кодексу не містить вимоги щодо обов'язкової наявності в практичній дійсності змін в організації виробництва та праці, що об'єктивно унеможливлюють подальший перебіг трудових правовідносин з працівниками. Саме тому пропонуємо викласти п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України у наступній редакції: *«припинення підприємства, установи, організації відповідно до положень цивільного та господарського законодавства України чи скорочення чисельності або штату працівників, що об'єктивним чином зумовлено змінами в організації виробництва та праці»*.

3. Систематизація спеціального правового регулювання захисту трудових прав працівників в положеннях КЗпП України. У Законі України «Про внесення змін до законодавства України з метою захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин» доцільно передбачити наступне: 1) виключити з КЗпП України глави XII «Праця жінок», XIII «Праця молоді», XIV «Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням» та окремі статті, що в межах різних глав Кодексу врегульовують особливий правовий режим окремих категорій працівників (коли це є виправданим); 2) доповнити Кодекс главою XII-А «Правовий статус та праця окремих категорій працівників», у межах якої повинні міститись норми, що передбачають спеціальне правове регулювання правового статусу та праці таких категорій працівників: працівників з сімейними обов'язками (багатодітних батьків, одиноких матерів та батьків, які виховують дітей без матері); жінок, особливо вагітних жінок);

молоді; працівників, які поєднують роботу з навчанням; працівників з інвалідністю; працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці; працівників, яким залишилось менше трьох років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат; працівників нестандартних форм зайнятості. При цьому особлива увага в окресленні правового статусу цих категорій працівників повинна звертатись законодавцем на їх правомочність захищати свої трудові права, зокрема при припиненні з ними трудових правовідносин;

4. Зменшення широти свободи задоволення роботодавцем переважного права працівника на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці. Погодимось, що «правове регулювання повинно змінюватись, знижуючи рівень невизначеності майбутнього в соціальному житті людини у тих питаннях, розв'язання яких гарантоване суб'єктом нормотворчої діяльності (окреслені зміни повинні бути наслідком фактичної зміни реалізації суспільних відносин та процесів у результаті їх еволюції і сприяти соціальному життю людини)» [212, с. 7]. Визначеність у правовому регулюванні дозволяє більш точно застосовувати норми законодавства, а також зрозуміти, коли має місце порушення прав, а коли права необхідно захищати. Саме тому важливим питанням захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин є черговість реалізації працівниками їх переважного права на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці.

Зазначене, як виявляється, опосередковано вирішується в межах ст. 90 проекту ТК України, що випливає з частин 2 і 4 цієї норми законопроекту. Зокрема відповідно до ч. 2 ст. 90 проекту ТК України за рівних умов щодо кваліфікації та продуктивності праці перевага в залишенні на роботі надається: 1) працівникам із сімейними обов'язками – за наявності двох і більше утриманців; 2) працівникам, у сім'ї яких немає інших осіб із самостійним джерелом доходів; 3) працівникам, які мають триваліший безперервний стаж

роботи в цього роботодавця; 4) працівникам, які навчаються за направленням роботодавця чи підвищують кваліфікацію без відриву від роботи; 5) працівникам, які отримали, працюючи в цього роботодавця, трудове каліцтво або професійне захворювання. При цьому у ч. 4 вказаної норми проекту Кодексу встановлено наступне правило: «Працівник, який має переважне право на залишення на роботі з кількох підстав, встановлених частиною другою цієї статті або іншим законом чи колективним договором, не може бути звільнений у зв'язку із скороченням за наявності працівників, які мають таке право за меншої кількості підстав. При існуванні у працівників переважного права на залишення на роботі з рівної кількості підстав переважне право має той із них, підстава якого названа в частині другій цієї статті раніше». З огляду на це, можемо дійти висновку, що в Проекті має місце логіка черговості задоволення роботодавцем переважного права працівника на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці. Проте слід зазначити, що втілення норми у законопроекті не є в повній мірі таким, що дозволяє знизити рівень невизначеності ситуації порушення черговості та, відповідно, потреби захисту порушеного права при припиненні трудових правовідносин.

Не в меншій мірі вказане стосується й законодавства держав-членів Європейського Союзу. Наприклад, у німецькому трудовому законодавстві закріплені категорії працівників, які можуть бути залишені на роботі у процесі вивільнення працівників. До них, зокрема, віднесено: працівників з великим стажем роботи; літніх працівників; осіб із сімейними обов'язками; працівників з інвалідністю. В італійському трудовому законодавстві також встановлено переважне право деяких категорій працівників на залишення на роботі, головним чином, працівників з особливими сімейними обов'язками, працівників з особливими кваліфікаційними характеристиками. Однак, як зазначає О.С. Батусова, ні в німецькому, ні в італійському трудовому законодавстві не визначена першочерговість залишення на роботі [245, с. 139, 141].

Зважаючи на те, що наша держава є соціальною, аналогічне право також передбачається й ст. 42 КЗпП України,. При цьому, так само як і в інших зарубіжних державах, в українському кодифікованому законі про працю відсутня вказівка на черговість задоволення роботодавцями вказаного права. Як наслідок, на практиці неврегульованими виявляються дії роботодавця стосовно забезпечення означеного права працівників у випадку, коли виникає потреба у розірванні трудових правовідносин з працівниками, котрі працюють на однакових посадах та належать до різних вказаних у ч. 2 ст. 42 Кодексу категорій працівників. Тобто цілком зрозумілою буде ситуація, коли перед роботодавцем виникає потреба у звільненні в межах вивільнення продавця-консультанта Особи 1, що є, наприклад, працівником, у сім'ї якого немає інших працівників з самостійним заробітком, та продавця-консультанта Особи 2, котра не відноситься до особливих категорій працівників, статус яких обумовлений ч. 2 ст. 42 КЗпП України. Якщо роботодавець припинить трудові правовідносини з Особою 1, залишаючи незмінними відносини з Особою 2, Особа 1 може вважати, що її трудові права були порушені та потребують захисту (при однаковому рівні продуктивності праці і кваліфікації). Зовсім по-іншому виглядає ситуація, коли в якості Особи 2 буде, наприклад, продавець-консультант, котрий має двох і більше утриманців. У сенсі ч. 2 ст. 42 КЗпП України ці дві особи будуть в однакому становищі, а логіка роботодавця (особливо його представників) у цьому контексті може мати корупційний характер, тобто нести корупційні ризики, бути заснованою на дискримінаційному ґрунті тощо.

Слід зазначити, що у ч. 1 вказаної статті КЗпП України міститься правило, згідно з яким «при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці». Тобто можна припустити, що в першому випадку має місце конкуренція статусів, а у другому (колізійному) випадку повинна мати місце конкуренція кваліфікації та продуктивності праці двох однакових за

статусом працівників. Однак з указаним висновком ми не можемо погодитись у повній мірі, зважаючи на концептуальну ідею закріплення в ч. 2 ст. 42 Кодексу переліку осіб з особливим статусом та вказівку на те, що конкуренції статусів передує конкуренція кваліфікації та продуктивності.

Отже, для зменшення невизначеності дій роботодавця у вказаних випадках (звуження можливостей для зловживань з його боку, а особливо з боку його представників, котрі в цій можливості можуть вбачати корупційну складову) та внесення визначеності стосовно того, коли роботодавець порушує право працівника, передбачене ст. 42 КЗпП України (відповідно, коли трудові права працівника, а саме право на працю та продовження його реалізації у світлі ст. 42 КЗпП України, будуть вважатись порушеними та такими, що потребують захисту), необхідно, на наш погляд, цю статтю викласти у новій редакції, логічним чином вибудованій на ідеї черговості задоволення означеного права. Потрібно також зауважити, що логіка черговості задоволення переважного права на залишення на роботі повинна виходити як з того, що наша держава є соціальною, так і з цінності праці для людини і її важливості для нормального існування працівників та осіб, які залежать від заробітної плати цих працівників (утриманців). Тому вказана логіка має бути: а) формальною, відповідно до якої можливість продовжити реалізовувати право на працю повинен отримувати той, від реалізації права на працю якого отримує благо більша кількість осіб, унеможливлених отримувати це благо іншим чином, з урахуванням того, що це благо об’єктивується у можливості продовжити своє існування; б) гнучкою, тобто такою, що буде належним чином враховувати контекст вразливості соціально-економічного становища конкретного працівника. Отже, беручи до уваги викладене та правило, закріплене у ч. 4 ст. 90 проекту Трудового кодексу України, вважаємо, що ст. 42 «Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці» КЗпП України доцільно викласти в наступній редакції:

«Стаття 42. Черговість задоволення переважного права на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці

1. При скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

2. При рівних умовах продуктивності праці та кваліфікації перевага в залишенні на роботі у порядку черговості надається:

1) особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;

2) сімейним – при наявності двох і більше утриманців (непрацездатних членів сім'ї, які перебувають на повному утриманні працівника або отримують від нього допомогу, яка є для них постійним і основним джерелом засобів до існування);

3) працівникам, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат;

4) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;

5) учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», а також особам, реабілітованим відповідно до Закону України «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років», із числа тих, яких було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув'язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу;

6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;

7) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;

8) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва;

9) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, – протягом двох років з дня звільнення їх із служби;

10) іншим категоріям працівників, перевага залишення на роботі яких при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці передбачена законом чи колективним договором.

3. Працівник, який має переважне право на залишення на роботі, як це передбачено частиною другою цієї статті, не може бути звільнений у зв'язку із скороченням за наявності працівників, які належать до тієї ж черги задоволення переважного права на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці, однак знаходяться в менш вразливому соціально-економічному становищі.

У спірних ситуаціях порівняння соціально-економічного становища працівників у межах однієї черги здійснюється виборним органом первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація.

4. Працівник, який має переважне право на залишення на роботі з кількох підстав, встановлених частиною другою цієї статті, не може бути звільнений у зв'язку із скороченням за наявності працівників, які мають таке право в межах однієї черги, однак за меншої кількості підстав. За наявності у працівників переважного права на залишення на роботі з рівної кількості підстав переважне право має той із них, підстава якого названа в частині другій цієї статті раніше».

5. Зменшення нормативної невизначеності черговості розрахунку при звільненні. У спеціальній юридичній літературі вченими вже зверталась увага на те, що окремі категорії працівників повинні мати переважне право на отримання заробітної плати, інших належних їм сум як за звичайних умов, так і у випадку масового вивільнення працівників. Вченими Л.І. Берестовою, О.М. Крадожон-Мазуровою, Т.О. Ярославцевою та іншими наголошується на важливості створення таких механізмів, за яких отримання зарплати буде пріоритетним, наприклад, для багатодітної сім'ї, але із застереженням: «Тільки в разі, якщо в родині існує можливість працювати». «Так, наприклад, батьки-одинаки не завжди можуть працювати за наявності новонароджених дітей, це необхідно враховувати. В цілому потрібно створити умови, за яких соціальна допомога не буде пріоритетною у порівнянні із заробітною платою» [441, с. 158]. Окреслені зауваження, на нашу думку, є дещо паралогічними, адже непрацюючі не отримують заробітну плату (заробітну плату отримують ті, хто перебувають у трудових правовідносинах, виконують трудову функцію), натомість отримують відповідну допомогу від держави. Поряд із цим, сам факт багатодітності працівника вже є достатньою причиною, щоб вважати, що ця особа повинна мати переважне у порівнянні з іншими категоріями працівників право отримання заробітної плати та інших належних їй сум (особливо у процесі колективного припинення трудових правовідносин у випадку процедур банкрутства).

Проте, окрім працівників, що є багатодітними батьками (опікунами, піклувальниками), заробітна плата (інші належні суми) та її отримання є надзвичайно важливими для інших вразливих категорій працівників, зокрема вагітних жінок, працівників, які є матір'ю чи батьком дитини віком до чотирнадцяти років (у тому числі у зв'язку з усиновленням) та ін. Таким чином, ми вважаємо, що ст. 116 «Строки розрахунку при звільненні» КЗпП України слід викласти у наступній редакції:

«Стаття 116. Розрахунок при звільненні

1. При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник у день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.

2. У разі припинення трудових правовідносин з двома та більше працівниками виплата всіх сум, належним їм від підприємства, установи, організації, провадиться в порядку черговості таким їх категоріям:

1) вагітним жінкам;

2) багатодітним батькам;

3) одиноким матерям та батькам, які виховують дітей без матері;

4) працівникам, які є матір'ю чи батьком дитини у віці до півтора років або дитини з інвалідністю;

5) працівникам, які є матір'ю чи батьком дитини віком до чотирнадцяти років;

6) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;

7) працівникам з інвалідністю;

8) працівникам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;

9) працівникам, зайнятим на роботах із шкідливими умовами праці;

10) працівникам, яким залишилось менше трьох років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат;

11) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва, та іншим працівникам віком від 16 до 18 років;

12) працівникам, які є авторами винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;

13) працівникам із тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;

14) іншим категоріям працівників.

Примітка 1. У випадках, передбачених пунктами 2-5 частини 2 статті 116 цього Кодексу, перевагу над іншими працівниками однієї черги має той працівник, що має більшу кількість дітей.

Примітка 2. Прирівняними до осіб, вказаних у пунктах 2-5 частини 2 статті 116 цього Кодексу, є опікуни, піклувальники та прийомні батьки».

6. Систематизація норм про колективне припинення трудових правовідносин та захист трудових прав працівників на цьому та наступних етапах перебігу трудових правовідносин. Аналізуючи результати дослідження захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин у випадку процедур банкрутства, викладені нами у розділі 3 цієї наукової роботи, доходимо думки про те, що недостатній рівень захисту працівників у цих випадках виявляється в тому, що норми, котрі регулюють відповідні відносини, не є систематизованими, а саме правове регулювання захисту трудових прав працівників містить низку прогалин. Окрім того, досить важливе місце у питанні захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин займає проблематика захисту фінансово-трудових прав працівників, що досить ефективно забезпечується в державах-членах ЄС.

З огляду на викладене, вважаємо за доцільне змінити назву глави ІІІ-А «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників» КЗпП України на назву *«Масове вивільнення працівників*», у якій би комплексно врегульовувався відповідний процес та більш ефективно захищались трудові права працівників при масовому вивільненні.

У цьому контексті у вказаній главі Кодексу необхідно, на нашу думку, передбачити ст. 49-5, в якій би містилась вказівка про те, що слід розуміти під

поняттям «масове вивільнення» та визначались заходи запобігання такому вивільненню, головним чином, у наступному вигляді:

«Стаття 49-5. Масове вивільнення та заходи його запобіганню

1. Масовим вивільненням працівників є колективне припинення трудових правовідносин у сенсі частини 1 статті 48 Закону України «Про зайнятість населення», яке здійснюється лише після застосування можливих заходів запобігання масовому вивільненню.

2. Заходи запобігання масовому вивільненню застосовуються роботодавцем у разі виникнення загрози колективного припинення трудових правовідносин з працівниками.

Для запобігання масовому вивільненню працівників роботодавець може з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) тимчасово застосувати:

1) обмеження або припинення прийняття на роботу нових працівників;

2) обмеження надурочних робіт та робіт у вихідні дні;

3) зупинення роботи окремих структурних підрозділів чи юридичної особи загалом з наданням працівникам за їхньою згодою відпусток без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням на строк до двох місяців;

4) запровадження для працівників окремих структурних підрозділів або юридичної особи загалом режиму неповного робочого часу на строк, що не перевищує шість місяців, але не менше половини норми робочого часу;

5) поетапне звільнення працівників у зв'язку із скороченням;

6) надання працівникам можливості професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації;

7) інші передбачені колективними угодами і колективним договором заходи, рекомендовані центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальними органами, а також за підсумками консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)».

Також важливе захисне значення для трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин буде мати систематичне викладення в КЗпП України порядку масового вивільнення, яке матиме такий вигляд:

«Стаття 49-6. Порядок масового вивільнення працівників

1. Масове вивільнення працівників здійснюється у наступному порядку:

1) складання роботодавцем проекту дій (далі – проект дій) щодо масового вивільнення працівників, в якому міститься така інформація: причини запланованого масового вивільнення та застосовані заходи запобігання масовому вивільненню; строки проведення масового вивільнення; критерії визначення працівників, які підлягатимуть масовому вивільненню; кількість і категорії працівників, яких це вивільнення може стосуватися; прізвище, ім'я, по батькові працівників, яких заплановано вивільнити, їх посади; інші заходи, що будуть здійснюватися в контексті колективного припинення трудових правовідносин;

2) подання не пізніше ніж за сто днів до запланованого масового вивільнення проекту дій з метою отримання попередньої згоди на здійснення масового вивільнення працівників до виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівники, що масово вивільняються;

3) розгляд профспілкою плану дій, який не може перевищувати:

семи днів при вивільненні 10 і більше працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 20 до 100 працівників;

чотирнадцяти днів при вивільненні 10 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 101 до 300 працівників;

двадцяти п'яти днів при вивільненні 20 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації незалежно від чисельності працівників.

Період розгляду профспілкою плану дій може бути продовжений на той самий строк у разі наявності обґрунтованих зауважень до цього плану, які стосуються трудових прав працівників. Роботодавець може не зважати на

продовження розгляду профспілкою плану дій, якщо в цьому ним вбачається зловживання профспілкою своїми правами;

4) подання профспілкою на підставі розгляду плану дій роботодавцю та органам публічної влади пропозицій про перенесення строків масового вивільнення, тимчасове зупинення або скасування заходів, пов'язаних із масовим вивільненням працівників, зведення кількості вивільнюваних працівників до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.

Пропозиції профспілки щодо плану дій розглядаються протягом п'яти днів та відхиляються чи враховуються, про що одразу ж письмово повідомляється профспілка, яка надала пропозиції. Відхилення чи врахування пропозицій профспілки щодо плану дій відбувається, якщо вони визнаються обґрунтованими;

5) доведення не пізніше ніж за два місяці до запланованого масового вивільнення до відома Державної служби зайнятості інформації про заплановане вивільнення працівників шляхом подання плану дій, в якому враховані пропозиції профспілки, якщо вони мали місце та не були відхилені;

6) видання роботодавцем не пізніше ніж за два місяці до запланованого масового вивільнення наказу про внесення змін в організацію виробництва і праці, що відповідає змісту плану дій, поданого до Державної служби зайнятості;

7) персональне письмове попередження працівників про наступне їх вивільнення не пізніше ніж за два місяці до запланованого масового вивільнення.

У попередженні про наступне вивільнення вказується: дата ознайомлення з вивільненням; причини масового вивільнення та вжиті заходи запобігання масовому вивільненню; строки проведення масового вивільнення; критерії визначення працівників, які підлягатимуть масовому вивільненню, та критерії, за якими працівник, який вивільняється, визнається таким, що підлягає вивільненню; супутні заходи, що будуть здійснюватися в контексті колективного припинення трудових правовідносин та стосуватись працівника,

що вивільняється; можливості оскарження працівником рішення про припинення з ним трудових правовідносин у межах масового вивільнення; можливості працівника звернутись за захистом своїх прав до Державної служби зайнятості; наявність вакантних робочих місць (вакантних посад), що відповідають спеціальності та кваліфікації працівника, а за відсутності такої роботи – іншої роботи, на яку він може погодитись та яку може виконувати за станом здоров'я і кваліфікацією;

8) припинення трудових правовідносин у межах масового вивільнення працівників з виплатою вихідної допомоги за рахунок Фонду фінансово-трудового захисту працівників.

Працівник може бути звільнений з роботи в межах масового вивільнення не пізніше ніж протягом чотирьох місяців після попередження про звільнення.

2. Протягом строку попередження про звільнення в межах масового вивільнення працівників роботодавець до дня звільнення працівника зобов'язаний пропонувати йому вакантні робочі місця (вакантні посади), що відповідають спеціальності та кваліфікації працівника, а за відсутності такої роботи – іншу роботу, на яку він може погодитись та яку може виконувати за станом здоров'я і кваліфікацією.

Протягом строку попередження працівнику за його бажанням може надаватися вільний від роботи час для самостійного працевлаштування із збереженням заробітної плати, але не більше одного робочого дня на тиждень за домовленістю сторін.

3. За домовленістю сторін трудового договору попередження про наступне звільнення в межах масового вивільнення може бути замінено грошовою компенсацією у розмірі, встановленому колективним договором, але не менше двох розмірів середньомісячної заробітної плати працівника, який вивільняється».

Після вказаної статті має бути закріплена ст. 49-7, що є ідентичною за змістом ст. 49-4 чинного КЗпП України. Далі слід зазначити положення, якими б урегульовувались повноваження Фонду фінансово-трудового захисту

працівників, діяльність якого ґрунтувалась би на положеннях кодифікованої версії Директиви ЄП і Ради від 22 жовтня 2008 року№ 2008/94/ЄС, а також на позитивному досвіді правового регулювання діяльності відповідних фондів у Болгарії, Іспанії, Польщі та Латвії.

7. Закріплення в законодавстві збалансованої концепції захисту інтересів кредиторів. Як уже нами раніше зазначалось [див., напр.: 442, с. 216–217], у Болгарії, Данії, Італії, США та Чехії діють різні механізми гармонійного задоволення інтересів сторін процедур банкрутства, в межах яких забезпечується дієвий захист трудових прав працівників, особливо фінансово-трудового характеру, при припиненні з ними трудових правовідносин. З огляду на це, вважаємо за доцільне відобразити цю концепцію також у Законі України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», взявши за зразок ст. 607 Комерційного кодексу Республіки Болгарія. У цьому сенсі необхідно, на нашу думку, доповнити вказаний Закон України статтею 7-1 «Мета судових процедур, які застосовуються щодо боржника» наступного змісту:

«1. Судові процедури банкрутства повинні бути спрямованими на забезпечення справедливого задоволення повноважень кредитора та можливості відновлення платоспроможності боржника.

2. Судові процедури банкрутства повинні враховувати інтереси працівників боржника, кредиторів та боржника».

8. Посилення профспілкового захисту працівників до моменту подання до господарського суду плану санації, який серед заходів щодо відновлення платоспроможності боржника передбачає звільнення працівників боржника, котрі не можуть бути задіяні в процесі виконання плану санації. З цією метою вбачається доцільним доповнити ст. 29 частиною 7-1 «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» наступного змісту: *«Якщо план санації серед заходів щодо відновлення платоспроможності боржника передбачає звільнення працівників боржника, які не можуть бути задіяні в процесі виконання плану санації, цей план санації*

затверджується всіма забезпеченими кредиторами за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації».

У цьому разі необхідним також вбачається внесення змін до ч. 7 ст. 29 вказаного Закону, змінивши формулювання абз. 1 зазначеної частини статті та доповнивши абз. 1-1, а саме:

«*схвалити план санації та подати його на погодження до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) боржника у разі, коли план санації серед заходів щодо відновлення платоспроможності боржника передбачає звільнення працівників боржника, які не можуть бути задіяні в процесі виконання плану санації;*

подати погоджений профспілковою організацією (профспілковим представником) боржника план санації до господарського суду».

Отже, підводячи підсумок викладеному, зауважимо, що захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин є комплексним питанням удосконалення законодавства України про працю, належне вирішення якого виступає безпосередньою ілюстрацією спроможності соціальної держави. Саме тому в процесі триваючого реформування національного трудового законодавства, а також виваженого здійснення процесу європеїзації українського законодавства про працю необхідно внести низку змін в чинний КЗпП України та врахувати ці зміни в ході прийняття нового кодифікованого законодавчого акта про працю. Вказані зміни повинні, насамперед, стосуватись наступного: зниження невизначеності дій працівників у процесі припинення трудових правовідносин (тобто підвищення рівня визначеності дій сторін трудових правовідносин, з огляду на що працівник зможе оперативним чином ідентифікувати порушення власних прав та захистити їх); підвищення впливу соціальної функції трудового права на припинення трудових правовідносин; систематизація порядку здійснення окремих процедур захисту трудових прав працівників, які застосовуються при припиненні трудових правовідносин.

Висновки до розділу 4

1. Право на захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин спрямоване на: 1) оптимізацію захисної діяльності компетентного захищати трудові права працівників суб'єкта під час припинення трудових правовідносин; 2) підвищення ефективності системи трудових прав людини у частині, що контекстним чином пов'язані з трудовими правами працівника; 3) ефективне та дієве відновлення порушених під час звільнення трудових прав; 4) реалізацію превенції порушення трудових прав працівників; 5) ефективне, доступне та справедливе врегулювання трудових спорів (конфліктів).

2. Захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин – це комплексне поняття, що сутнісним чином складається з наступних концептуальних складових: 1) практичного вияву захисної функції трудового права України, котрий об'єктивується у результаті порушення трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин та є правозастосовною захисною діяльністю суб'єктів, компетентних захищати трудові права працівників під час припинення трудових правовідносин, в особі самого працівника, його представників, державних органів, інститутів громадянського суспільства, а в окремих випадках – роботодавця; 2) похідного від захисту трудових прав працівників як окремого інституту трудового права України комплексного правового феномена, що охоплює систему трудових прав працівників, їх практичну реалізацію та захист з моменту, коли роботодавець чи працівник (в окремих випадках – третя особа) вирішили припинити відповідні трудові відносини, до моменту припинення трудових правовідносин та вирішення усіх трудових спорів, пов'язаних з припиненням трудових правовідносин; 3) системи правових відносин у межах трудових правовідносин (в окремих випадках – поза ними), заходів та правових гарантій, спрямованих на захист трудових правовідносин працівника від порушень та зловживань з боку роботодавця, його представника, а також інших осіб, що

порушують трудові права працівника на вказаному етапі перебігу трудових правовідносин.

3. Сутнісне значення захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин виявляється в тому, що цей захист спрямований на дійсне надання кожному працівникові, з яким трудові правовідносини припиняються, достатнього обсягу соціальних, юридичних гарантій, а також дійсних можливостей для реалізації ним трудових прав, необхідних для продовження нормального існування, розвитку особистості та подальшої реалізації свободи праці.

4. До основних ознак захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин відносяться наступні його особливі риси: 1) метою цього захисту у загальному сенсі є легальна протидія компетентним суб'єктом здійсненому та/або здійснюваному порушенню трудових прав під час припинення трудових правовідносин, відновлення порушених трудових прав, а також усунення бар'єрів для реалізації працівником їх трудових прав і створення сприятливих умов для реалізації ними цих прав; 2) цей захист є діяльністю, що реалізують суб'єкти, котрі є компетентними здійснювати відповідну діяльність; 3) цей захист є особливим видом діяльності, котра реалізується на підставі нормативних, фактичних і процесуальних (якщо в цьому є необхідність) підстав за допомогою відповідних засобів захисту; 4) безпосереднім об'єктом цього захисту є трудові права працівника, що порушуються під час припинення трудових правовідносин, а опосередкованим об'єктом – інші суб'єктивні права, які працівник може належним чином реалізувати лише у разі не порушення його трудових прав під час припинення вказаних відносин; 5) захист трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин є тимчасовим.

5. Особливими принципами захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин є наступні засадничі ідеї цієї діяльності: 1) принцип загальності захисту трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин; 2) принцип обов'язковості захисту трудових прав

працівників при припиненні трудових правовідносин; 3) принцип солідарності захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин; 4) принцип соціальної справедливості захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин; 5) принцип застосування ідеї соціального партнерства під час захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин; 6) принцип контролю за захистом трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин.

6. Захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин можна поділити на певні види у залежності від різних критеріїв диференціації цього захисту, а саме: 1) за тим, у якій саме мірі в об'єктивній дійсності виражено посягання на трудові права найманих працівників: а) негативний вид захисту (охоплює можливості захисту трудових прав працівників у випадку, коли ці права порушуються чи вже були порушені); б) позитивний вид захисту (є превентивним захистом трудових прав, що не потребує порушника трудових прав та працівника, трудові права якого були порушені); 2) за юрисдикційністю характеру об'єктивації захисту трудових прав працівників: а) юрисдикційний вид захисту, який, у свою чергу, поділяється на судовий та позасудові підвиди захисту; б) неюрисдикційний вид захисту (індивідуальний – самозахист та колективний – страйк); 3) за ступенем самостійності (самодостатності) захисту трудових прав працівників: а) самостійні види захисту (поділяються на підвиди: загальні самостійні види захисту, тобто ті, які працівник, може використовувати на всіх етапах перебігу трудових правовідносин; спеціальні самостійні види захисту – види захисту, що застосовуються лише у разі припинення трудових правовідносин); б) несамостійні види захисту, що мають місце в контексті режиму застосування інших процедур, які є прямою (чи опосередкованою), явною (чи удаваною) підставою для припинення трудових правовідносин; 4) за особливостями захисного впливу на порушника трудових прав працівника: а) імперативний вид захисту (результат його застосування, як правило, є кінцевим, вирішальним, а вказівки суб'єкта, компетентного захищати порушені трудові

права працівника, є обов'язковими для порушника цих прав); б) диспозитивний вид захисту (результат його застосування юридично не зобов'язує порушника припинити порушення, відновити порушене право).

7. Захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин в Україні здійснюється в межах наступних груп захисних процедур: 1) юрисдикційні захисні процедури: а) судові захисні процедури; б) адміністративні захисні процедури; в) захисні процедури комісії з трудових спорів; г) профспілкові захисні процедури; 2) неюрисдикційні захисні процедури: а) самозахист; б) страйк; в) захист трудових прав працівників роботодавцем.

8. Основні актуальні проблеми захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин в Україні можна поділити на наступні чотири групи: 1) теоретичні проблеми захисту, які, головним чином, пов'язані з відсутністю комплексного дослідження та узагальненого підходу до розуміння: а) вихідних понять та термінів, що використовуються в контексті питання зазначеного захисту; б) видів припинення трудових правовідносин та підвидів індивідуального припинення трудових правовідносин; в) умов і підстав індивідуального та колективного припинення трудових правовідносин; г) сутнісного змісту та ознак індивідуального і колективного припинення трудових правовідносин тощо; 2) нормотворчі проблеми захисту: а) розпливчастість нормативної підстави припинення трудових правовідносин, закріпленої у п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України; б) відсутність у чинному КЗпП України окремої глави, в якій би системно врегульовувались існуючі захисні процедури захисту трудових прав працівників, застосовні, серед іншого, у випадку припинення трудових правовідносин; в) відсутність встановленої черговості реалізації працівниками їх переважного права на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці тощо; 3) інституційні проблеми захисту, головною з яких є відсутність публічного органу влади, що відповідав би за захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин у випадку застосування

процедур банкрутства та припинення роботодавця. Зазначену проблему автором пропонується вирішити шляхом створення в структурі Департаменту з питань праці Держпраці України відділу з питань захисту трудових прав у надзвичайних станах юридичних осіб; 4) правозастосовні проблеми захисту: а) широка невизначеність застосування працівником захисних процедур; б) відсутність узагальнень практики та похідних рекомендацій застосування захисних процедур; в) невизначеність захисту трудових прав працівників при дисциплінарному звільненні працівника на підставі вчинення ним корупційного правопорушення; г) відсутність усталеної практики захисту трудових прав працівників нестандартної форми зайнятості тощо.

9. У процесі триваючого реформування трудового законодавства України та зваженого поглиблення процесу європеїзації українського законодавства вітчизняному законодавцю доцільно приділити значну увагу підвищенню рівня захисту трудових прав працівників, особливо при припиненні трудових правовідносин. З огляду на це, вбачається необхідність у доповненні чинного КЗпП України чи викладенні у новій редакції низки положень, що прямо чи опосередковано стосуються відповідного захисту, шляхом прийняття Закону України «Про внесення змін до законодавства України з метою захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин». Цей законодавчий акт повинен передбачати: 1) закріплення порядку самозахисту працівників (доповнення КЗпП України ст. 2-2); 2) уточнення нормативної підстави припинення трудових правовідносин, закріпленій у п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України; 3) систематизацію спеціального правового регулювання захисту трудових прав працівників в положеннях КЗпП України (виключення глав XII, XIII, XIV Кодексу та доповнення його главою XII-А «Правовий статус та праця окремих категорій працівників»); 4) зменшення широти свободи задоволення роботодавцем переважного права працівника на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці шляхом закріплення правила про черговість задоволення відповідного права працівників (викладення ст. 42 КЗпП України в новій редакції); 5) зменшення

нормативної невизначеності черговості розрахунку при звільненні (викладення ст. 116 КЗпП України в новій редакції); 6) систематизацію норм про колективне припинення трудових правовідносин та захист трудових прав працівників на цьому та наступних етапах перебігу трудових правовідносин (викладення глави III-А КЗпП України в новій редакції, в якій буде передбачено: уточнення поняття «масове вивільнення» та заходів щодо його запобігання; порядок масового вивільнення працівників; діяльність Фонду фінансово-трудового захисту працівників тощо); 7) закріплення в законодавстві про відновлення платоспроможності боржника та визнання його банкрутом збалансованої концепції захисту інтересів кредиторів (доповнення Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» ст. 7-1 «Мета судових процедур, які застосовуються щодо боржника»); 8) посилення профспілкового захисту працівників до моменту подання до господарського суду плану санації, який серед заходів щодо відновлення платоспроможності боржника передбачає звільнення працівників боржника.

ВИСНОВКИ

Проведене дисертаційне дослідження дало змогу вирішити важливу наукову проблему щодо необхідності формулювання доктрини захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин в Україні, що вдалося здійснити завдяки застосуванню системного підходу до виявлення та аналізу існуючих проблем в означеній сфері (враховуючи практичну сторону у вигляді значної кількості проаналізованих судових справ), також урахуванню досвіду окремих країн ЄС щодо захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства. У результаті отримано ряд принципово нових для науки трудового права концептуальних положень щодо захисту трудових прав працівників на такому етапі перебігу трудових правовідносин як їх припинення. Основні з них такі:

1. Індивідуальне припинення трудових правовідносин – це звільнення найманого працівника з роботи роботодавцем, з котрим цей працівник перебуває у відповідних відносинах, здійснюване за умов і з підстав, із дотриманням усіх гарантій, передбачених законодавством України про працю, а також належним чином документально оформлене.

Основними видами індивідуального припинення трудових правовідносин є: 1) індивідуальне припинення трудових правовідносин шляхом припинення трудового договору, що не об’єктивується у розірванні трудового договору, а саме: а) припинення трудового договору за угодою сторін (просте припинення трудових правовідносин за угодою сторін, ускладнене припинення трудових правовідносин за угодою сторін, яке пов’язане з переведенням працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію або переходом на виборну посаду, що здійснюється лише шляхом припинення трудового договору); б) припинення трудового договору з огляду на закінчення строку його дії; в) припинення трудового договору у зв’язку з призовом або вступом працівника чи власника-фізичної особи на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу; г) припинення трудового договору на підставі відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством,

установою, організацією, а також відмови від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці; ґ) припинення трудового договору у зв'язку із набранням 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; д) припинення трудового договору (контракту) з підстав, обумовлених політикою держави щодо протидії феномену корупції та проведення очищення влади; е) припинення трудового контракту з підстав, передбачених контрактом; є) припинення трудового договору з підстав, передбачених іншими законами України (зокрема Законом України «Про судоустрій і статус суддів» і Законом України «Про Вищу раду правосуддя»);

2) індивідуальне припинення трудових правовідносин шляхом припинення трудового договору, що об'єктивується у розірванні трудового договору, яке може відбуватись лише з волі учасника трудових правовідносин чи третіх сторін, а саме: а) розірвання трудового договору з ініціативи працівника; б) розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, що здійснюється на основних (пп. 2-11 ч. 1 ст. 40 КЗпП України) та додаткових (ст. 41 КЗпП України) підставах розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу; в) розірвання трудового договору з ініціативи третіх сторін, тобто на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу, батьків неповнолітнього або інших осіб та органів;

3) індивідуальне припинення трудових правовідносин, яке не пов'язане з припиненням трудового договору, а орієнтоване на настання в об'єктивній дійсності певних подій, що виключають можливість продовження трудових правовідносин незалежно від того, був припинений трудовий договір чи ні.

2. У трудових правовідносинах можуть перебувати працівники, правосуб'єктність яких є особливою (з огляду на їх біологічні, соціальні та інші особливості, що ставлять цих суб'єктів в менш конкурентне та менш вигідне становище на ринку праці тощо), обумовлюючи створення та існування

відповідного субрежиму трудового права України – правового режиму окремих категорій працівників, який є особливим порядком правового впливу на сторони трудових правовідносин, що врегульовує правовий статус окремих категорій працівників, особливості виникнення, перебігу та припинення трудових правовідносин за їх участю. При цьому в діючому кодифікованому законі про працю відсутня окрема глава, що регламентувала б особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників. Норми, що врегульовують правовий статус, особливості припинення трудових правовідносин з окремими видами вказаної категорії працівників, розпорошені у КЗпП України та спеціальних законах України. Таким чином, хоча у трудовому законодавстві України існує правовий режим окремих категорій працівників, однак він до сьогодні залишається не в достатній мірі цілісним, наслідком чого є ускладнення розуміння цього режиму у теоретичному й практичному контексті, а також його функціонування в правозастосовному аспекті.

3. Окремої уваги в питаннях захисту трудових прав при індивідуальному припиненні трудових правовідносин потребують працівники нестандартної форми зайнятості. Детально проаналізувавши сутність, переваги та недоліки такої форми зайнятості, а також визначивши умови, при яких вона негативно позначається на становищі працівника, виділивши з-поміж існуючих в Україні такі основні її види, як випадкова, неповна зайнятість, робота за строковими договорами (контрактами), позикова (запозичена) праця, надомна праця, ми дійшли висновку, що більшість з них в умовах звільнення (за ініціативою роботодавця, третьої сторони, за власною ініціативою чи за згодою сторін) потребують забезпечення та захисту як базових, так і додаткових гарантій їх трудових прав і законних інтересів, адже: а) прекаріати не завжди спроможні використовувати можливості захисту профспілок (окремі категорії прекаріатів позбавлені цієї гарантії, оскільки практично не можуть створити профспілку й практично неспроможні бути членами профспілки); б) прекаріати не в повній мірі здатні використовувати можливості судового захисту (так само й захисту несудових державних органів), адже не завжди спроможні довести факт порушення їх прав під час звільнення, а у

випадках цивільно-правових відносин, як правило, не можуть довести, що ці відносини є трудовими, чому сприяє також й те, що суди досить часто оцінюють правові відносини на предмет їх відповідності трудовим, використовуючи критерії стандартної зайнятості.

4. Колективне припинення трудових правовідносин (вивільнення працівників) – це окремий вид припинення трудових правовідносин, який об'єктивується у сукупності соціально-виробничих і правових відносин, що виникають, тривають і припиняються у результаті реалізації роботодавцем права (у випадку ліквідації юридичної особи-роботодавця – обов'язку) на одночасне розірвання трудового договору з усіма чи значною кількістю найманих працівників на підставі норм чинного законодавства, за наявності спеціальних фактичних обставин об'єктивної дійсності, що обумовлюють нагальну потребу щодо реалізації роботодавцем цього права (обов'язку), та відповідно до спеціального порядку вивільнення працівників.

Суттєвими ознаками колективного припинення трудових правовідносин за ініціативою роботодавця за законодавством України про працю є наступні атрибутивні ознаки вивільнення працівників: 1) припинення трудових правовідносин відбувається виключно з ініціативи роботодавця; 2) колективне припинення трудових правовідносин може відбуватись лише за наявності достатніх підстав для цього, а саме: а) припинення діяльності роботодавця-юридичної особи; б) скорочення чисельності або штату працівників, об'єктивно зумовлене змінами в організації виробництва і праці; 3) припинення трудових правовідносин відповідає кількісним і часовим юридично значимим критеріям, закріпленим у ч. 1 ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення»; 4) вивільнення здійснюється з дотриманням встановленої на законодавчому рівні процедури; 5) припинення трудових правовідносин супроводжується заходами із його запобігання і мінімізації негативних наслідків; 6) колективне припинення трудових правовідносин відбувається із урахуванням обмежень щодо звільнення окремих категорій працівників, які мають переважне право на залишення на роботі у разі вивільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці.

5. Порядок колективного припинення трудових правовідносин на сьогоднішній день врегульовується ст. 49-2 «Порядок вивільнення працівників» КЗпП України. Проте вказана норма характеризується відсутністю системності викладення етапів вивільнення працівників, особливих правил початку, перебігу та припинення відповідних етапів, прав і обов'язків сторін трудових правовідносин на кожному з цих етапів процедури вивільнення працівників. У необхідній мірі не вирішуються ці проблеми і в проекті ТК України, хоча в ньому й міститься ст. 88 «Порядок звільнення у зв'язку із скороченням». Спроби уточнити вказаний порядок здійснювались Мінсоцполітики України, Мін'юстом України, судами в межах судової практики, а також українськими юристами-трудовиками. З огляду на вказане, порядок колективного припинення трудових правовідносин складається з наступних етапів здійснення вивільнення працівників: 1) отримання роботодавцем згоди на вивільнення працівників від профспілки; 2) доведення до відома Державної служби зайнятості інформації про заплановане вивільнення працівників (за наявності підстав, передбачених у ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України); 3) видання роботодавцем наказу про внесення змін в організацію виробництва і праці, в якому розкривається зміст цих змін; 4) персональне попередження працівників про наступне вивільнення; 5) перебіг «строку попередження»; 6) завершення процесу колективного припинення трудових правовідносин.

6. Аналіз судової практики українських судів у справах щодо законності здійснення колективного припинення трудових правовідносин дозволяє поділити ці справи на наступні категорії: 1) порушення порядку здійснення процедури вивільнення працівників (неповідомлення профспілки про намічені заходи колективного припинення трудових правовідносин, порушення строків, які передбачені для етапів вивільнення, ігнорування права осіб, які мають переваги у залишенні на роботі, не бути звільненим у процесі вивільнення, ненадання працівнику, який вивільняється, можливості бути переведеним на іншу роботу у тому випадку, коли на підприємстві є відкриті вакансії); 2) порушення трудових прав і законних інтересів окремих категорій

працівників, які не можуть бути звільнені у процесі колективного припинення трудових правовідносин, окрім випадку ліквідації роботодавця-юридичної особи (вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох чи до шести років, одиноких матерів за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю, працівників, що перебувають у відпустці, тимчасово непрацездатних працівників, неповнолітніх працівників та ін.).

Як правило, трудові спори у зв'язку із колективним припиненням трудових правовідносин виникають у результаті того, що: 1) роботодавці зловживають своїми правами та можливостями, свідомо порушують права працівників, що вивільняються, чи неправильно розуміють порядок вивільнення працівників, у результаті чого порушуються трудові права та обов'язки вивільнюваних працівників; 2) працівники некоректно розуміють вимоги щодо порядку здійснення колективного припинення трудових правовідносин, вважаючи правомірні дії роботодавця у процедурі вивільнення в якості таких, що порушили їх трудові права та законні інтереси. Вказане дає підстави стверджувати, що кількість зазначених трудових спорів може бути зменшеною, якщо до діючого законодавства України про працю будуть внесені зміни, які дозволять усунути численні недоліки правового регулювання порядку колективного припинення трудових правовідносин.

7. Під припиненням трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства в українському та європейському праві зазвичай розуміють колективне припинення трудових правовідносин, що відбувається шляхом одночасного розірвання трудового договору з усіма працівниками (при банкрутстві) чи з їх певною кількістю (при санації) на підставі норм чинного законодавства про працю та про процедури банкрутства. При цьому у випадках санації відбувається розірвання трудових договорів у контексті скорочення штату працівників (або скорочення чисельності працівників), а у результаті банкрутства – в контексті вивільнення усіх працівників підприємства-боржника, що ліквідується.

8. Підставами припиненням трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства в Україні є: 1) нормативні підстави – сукупність норм чинного

законодавства про працю та законодавства про процедури банкрутства, в яких містяться підстави щодо припинення трудових правовідносин за участю роботодавця-боржника у випадках санації та банкрутства, а саме: а) безпосередня (трудоправова) підстава (п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України); б) визначальна нормативна підстава (частини 2 і 4 ст. 29, ч. 2 ст. 41 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом»); 2) фактичні підстави – обставини практичної дійсності у сфері праці, стан працівників (на предмет наявності в них потенціалу для того, щоб бути задіяним у процесі відновлення платоспроможності роботодавця), поведінка та статус роботодавця, що є достатніми для застосування нормативної підстави припинення трудових правовідносин у випадках санації та банкрутства роботодавця-боржника; 3) процесуальні підстави – процедурні чи процесуальні акти про звільнення працівників (накази про звільнення, рішення суду), що приймаються у визначеному законодавством порядку, зважаючи на нормативну та фактичну підстави відповідного колективного припинення трудових правовідносин.

Умови припинення трудових правовідносин у випадку санації та банкрутства об'єктивуються в фактичній дійсності у вигляді обставин, що уможливлюють законне розірвання трудового договору з працівником на підставі норм чинного трудового законодавства про припинення трудових правовідносин, які застосовуються у випадку процедур банкрутства, а саме: 1) у випадку скорочення чисельності персоналу (скорочення кількості працівників) на підставі санації: введення процедури санації; наявність у плані санації заходу щодо звільнення працівників; працівники, котрі скорочуються, об'єктивно не можуть бути задіяні в процесі виконання плану санації, а також не можуть бути переведені; 2) у випадку масового вивільнення працівників, пов'язаного з початком процедури ліквідації.

У державах-членах Європейського Союзу структура підстави припинення трудових правовідносин у випадку санації та банкрутства, як правило, складається з аналогічних елементів. При цьому, наприклад, у Польщі нормативні підстави звільнення у вказаних випадках містяться також в спеціальному трудовому

законодавстві (у Законі «Про спеціальні правила припинення трудових відносин з працівниками з причин, що не залежать від працівників»). Окрім цього, зважаючи на те, що в Польщі реструктуризація впливає на сферу праці та зайнятості таким же чином, що й банкрутство, підстави припинення трудових правовідносин у цих випадках будуть сутнісним чином збігатись.

9. Захисні процедури для працівників під час припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства в Україні та державах-членах Європейського Союзу мають спільні та відмінні риси. В Україні та ЄС значна увага в законодавстві та на практиці приділяється процедурам захисту законних фінансових (фінансово-трудових) інтересів працівників, які, як правило, реалізуються шляхом звернення працівників до фондів гарантування виплат, передбачених у Директиві ЄП і Ради № 2008/94/ЄС. При цьому в окремих європейських державах, зокрема у Латвії та Болгарії, фінансові вимоги працівників частково обмежені мораторіями на задоволення вимог кредиторів. Також працівники на практиці можуть використовувати додаткові специфічні захисні процедури під час припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства, що здійснюються в межах господарсько-правових та трудоправових процедур, пов’язаних з діяльністю керуючих процесом санації, представника працівників боржника. При цьому особливе значення мають судові процедури захисту працівників у відповідних випадках, а саме: 1) загальний захист судом трудових прав та законних інтересів працівників під час процедур банкрутства їх роботодавця; 2) захист судом трудових прав та законних інтересів працівників під час процедур банкрутства їх роботодавця, який здійснюється судовою владою в межах її повноважень.

Специфічною проблемою застосування захисних процедур в ЄС для працівників під час припинення трудових правовідносин у випадку санації є зрівняння впливу процедури санації на сферу праці та зайнятості із впливом на цю сферу банкрутства. Як наслідок, працівники, яких скорочують, не можуть розраховувати на повноцінний захист з боку держави навіть у тих випадках, коли вони належать до особливих категорій працівників (Польща). Дещо

вирівнює це становище працівників у випадку процедури реструктуризації те, що на перебіг вказаної процедури в кожному конкретному випадку впливає суд (як господарський суд, так і суддя-комісар), що діє на принципах господарського судочинства, керуючись ідеєю справедливості.

10. В Україні та в окремих країнах ЄС мають місце в цілому схожі порушення трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства. Серед трудових спорів щодо припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства можливо виокремити наступні види: 1) припинення трудових правовідносин на підставах, не пов'язаних з процедурами банкрутства, тоді, коли відповідні трудові відносини мають розриватись на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України; 2) припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства тоді, коли посилання на відповідні норми законодавства для розірвання трудових договорів не відповідає фактичній підставі припинення цих відносин у випадку санації чи банкрутства роботодавця; 3) припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства тоді, коли посилання на відповідні норми законодавства не є повноцінними (як правило, вказане на практиці стосується процедури санації, рішення суду про яку не є автоматичною підставою для скорочення штату працівників чи скорочення чисельності працівників); 4) ухилення роботодавця-боржника від погашення заборгованості по заробітній платі, вихідній допомозі, компенсаціях за невикористану відпустку та середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, інших належних працівникам коштів; 5) трудові спори додаткового характеру, що обумовлюються порушенням трудового законодавства щодо проведення належного загального порядку процедури припинення трудових правовідносин.

11. Сутнісне значення захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин виявляється в тому, що цей захист спрямований на дійсне надання кожному працівникові, з яким трудові правовідносини припиняються, достатнього обсягу соціальних, юридичних гарантій, а також реальних можливостей для здійснення ним трудових прав, необхідних для

продовження нормального існування, розвитку особистості та подальшої реалізації свободи праці.

Захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин – це комплексне поняття, що включає наступні концептуальні складові: 1) практичний вияв захисної функції трудового права України, котрий об'єктивується у результаті порушення трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин та є правозастосовною захисною діяльністю суб'єктів, компетентних захищати трудові права працівників під час припинення трудових правовідносин, в особі самого працівника, його представників, державних органів, інститутів громадянського суспільства, а в окремих випадках – роботодавця; 2) похідний від захисту трудових прав працівників як окремого інституту трудового права України комплексний правовий феномен, що охоплює систему трудових прав працівників, їх практичну реалізацію та захист з моменту, коли роботодавець чи працівник (в окремих випадках – третя особа) вирішили припинити відповідні трудові відносини, до моменту припинення трудових правовідносин та вирішення усіх трудових спорів, пов'язаних з припиненням трудових правовідносин; 3) систему правових відносин у межах трудових правовідносин (в окремих випадках – поза ними), заходів та правових гарантій, спрямованих на захист трудових правовідносин працівника від порушень та зловживань з боку роботодавця, його представника, а також інших осіб, що порушують трудові права працівника, на вказаному етапі перебігу трудових правовідносин.

12. Захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин можна поділити на певні види за різними критеріями диференціації цього захисту, а саме: 1) за тим, у якій саме мірі в об'єктивній дійсності виражено посягання на трудові права найманих працівників: а) негативний вид захисту (охоплює можливості захисту трудових прав працівників у випадку, коли ці права порушуються чи вже були порушені); б) позитивний вид захисту (є превентивним захистом трудових прав, що не потребує порушника трудових прав та працівника, трудові права якого були

порушені); 2) за юрисдикційністю характеру об'єктивації захисту трудових прав працівників: а) юрисдикційний вид захисту, який, у свою чергу, поділяється на судовий та позасудові підвиди захисту; б) неюрисдикційний вид захисту (індивідуальний – самозахист та колективний – страйк); 3) за ступенем самостійності (самодостатності) захисту трудових прав працівників: а) самостійні види захисту (загальні самостійні види захисту – ті, які працівник, може використовувати на всіх етапах перебігу трудових правовідносин, спеціальні самостійні види захисту – види захисту, що застосовуються лише у разі припинення трудових правовідносин); б) несамостійні види захисту, що мають місце в контексті режиму застосування інших процедур, які є прямою (чи опосередкованою), явною (чи удаваною) підставою для припинення трудових правовідносин; 4) за особливостями захисного впливу на порушника трудових прав працівника: а) імперативний вид захисту (результат його застосування, як правило, є кінцевим, вирішальним, а вказівки суб'єкта, компетентного захищати порушені трудові права працівника, є обов'язковими для порушника цих прав); б) диспозитивний вид захисту (результат його застосування юридично не зобов'язує порушника припинити порушення, відновити порушене право).

Захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин в Україні здійснюється в межах наступних груп захисних процедур: 1) юрисдикційних захисних процедур: а) судових захисних процедур; б) адміністративних захисних процедур; в) захисних процедур комісії з трудових спорів; г) профспілкових захисних процедур; 2) неюрисдикційних захисних процедур: а) самозахисту; б) страйку; в) захисту трудових прав працівників роботодавцем.

13. Основні актуальні проблеми захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин в Україні можна поділити на наступні чотири групи: 1) теоретичні проблеми захисту, головною з яких є відсутність комплексного дослідження та узагальненого підходу до розуміння: а) вихідних понять та термінів, що використовуються в контексті питання зазначеного захисту; б) видів

припинення трудових правовідносин та підвидів індивідуального припинення трудових правовідносин; в) умов і підстав індивідуального та колективного припинення трудових правовідносин; г) сутнісного змісту та ознак індивідуального та колективне припинення трудових правовідносин тощо; 2) нормотворчі проблеми захисту: а) розпливчастість нормативної підстави припинення трудових правовідносин, закріпленої у п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України; б) відсутність в чинному КЗпП України окремої глави, в якій би системно врегульовувались існуючі захисні процедури захисту трудових прав працівників, застосовні, серед іншого, у випадку припинення трудових правовідносин; в) відсутність встановленої черговості реалізації працівниками їх переважного права на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці; 3) інституційні проблеми захисту, головним чином, відсутність публічного органу влади, що відповідав би за захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин у випадку застосування процедур банкрутства та припинення роботодавця. Зазначену проблему автор пропонує вирішити шляхом створення в структурі Департаменту з питань праці Держпраці України відділу з питань захисту трудових прав у надзвичайних станах юридичних осіб; 4) правозастосовні проблеми захисту: а) широка невизначеність застосування працівником захисних процедур; б) відсутність узагальнень практики та похідних рекомендацій застосування захисних процедур; в) невизначеність захисту трудових прав працівників при дисциплінарному звільненні працівника на підставі вчинення ним корупційного правопорушення; г) відсутність усталеної практики захисту трудових прав працівників нестандартної форми зайнятості тощо.

14. У процесі триваючого реформування трудового законодавства України та зваженого поглиблення процесу європеїзації українського законодавства українському законодавцю доцільно приділити значну увагу підвищенню рівня захисту трудових прав працівників, особливо при припиненні трудових правовідносин. З огляду на це, вбачається необхідність у доповненні чинного КЗпП України чи викладені у новій редакції низки

положень, які прямо чи опосередковано стосуються відповідного захисту, шляхом прийняття Закону України «Про внесення змін до законодавства України з метою захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин». Цей законодавчий акт повинен передбачати: 1) закріплення порядку самозахисту працівників (доповнення КЗпП України ст. 2-2); 2) уточнення нормативної підстави припинення трудових правовідносин, закріпленої у п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України; 3) систематизацію спеціального правового регулювання захисту трудових прав працівників у положеннях КЗпП України (виключення глав XII, XIII, XIV Кодексу та доповнення його главою XII-А «Правовий статус та праця окремих категорій працівників»); 4) зменшення широти свободи задоволення роботодавцем переважного права працівника на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці шляхом закріплення правила про черговість задоволення відповідного права працівників (викладення ст. 42 КЗпП України в новій редакції); 5) зменшення нормативної невизначеності черговості розрахунку при звільненні (викладення ст. 116 КЗпП України в новій редакції); 6) систематизацію норм про колективне припинення трудових правовідносин та захист трудових прав працівників на цьому та наступних етапах перебігу трудових правовідносин (викладення глави III-А КЗпП України в новій редакції, в якій буде передбачено: уточнення поняття «масове вивільнення» та заходів щодо його запобігання; порядок масового вивільнення працівників; діяльність Фонду фінансово-трудового захисту працівників тощо); 7) закріплення в законодавстві про відновлення платоспроможності боржника та визнання його банкрутом збалансованої концепції захисту інтересів кредиторів (доповнення Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» ст. 7-1 «Мета судових процедур, які застосовуються щодо боржника»); 8) посилення профспілкового захисту працівників до моменту подання до господарського суду плану санації, який серед заходів щодо відновлення платоспроможності боржника передбачає звільнення працівників боржника.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Литвинов Є.П. Правовідносини в Інтернет-праві. *Часопис Київського університету права*. 2013. № 3. С. 145-149.

2. Стеценко С.Г. Механізм адміністративно-правового регулювання: сучасні проблемні питання. *Актуальні проблеми держави і права*. 2007. Вип. 35. С. 31-34.

3. Харитонова О.І. Деякі проблеми загальної теорії правовідносин. *Актуальні проблеми держави і права*. 2003. № 21. С. 75-84.

4. Пузанова В.В. Условия труда и их изменение. *Право: історія, теорія, практика*: матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 07-08 грудня 2018 року). Київ: Молодий вчений, 2018. С. 12-18.

5. Бортник С.М. Поняття «трудові правовідносини з поліцейськими». *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2017. № 2 (77). С. 11-18.

6. Харитонова О.І. Адміністративно-правові відносини: концептуальні засади та правова природа: автореф. дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.07. Одеса, 2004. 36 с.

7. Іншин М.І. Трудові правовідносини за сучасних умов розвитку України. *Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід*: матеріали X Міжнар. наук.-практ. конф. науковців, викладачів, аспірантів (м. Луганськ, 15-16 травня 2014 року). Луганськ: Вид-во Східноукр. нац. ун-ту ім. В. Даля, 2014. Кн. 5. С. 9-13.

8. Межевська Л.В., Сидоров О.А. Трудові правовідносини між суб'єктами у сфері підприємницької діяльності. *Порівняльно-аналітичне право*. 2018. № 2. С. 168-170.

9. Сидоренко Є.В. Визначення понять «істотні умови трудового договору» і «додаткові умови трудового договору» в теорії трудового права України. *Вісник Запорізького національного університету*. Серія: *Юридичні науки.* 2015. № 2 (2). С. 145-151.

10. Савєльєва М.О. Співвідношення індивідуальних і колективних трудових правовідносин за умов реформування трудового права: монографія. Дніпро: Вид-во Дніпропетр. держ. ун-ту внутр. справ, 2017. 162 с.

11. Юровська В.В. Поняття та ознаки трудових правовідносин. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 67-72.

12. Іншин М.І. Теоретико-правова характеристика трудових правовідносин. *Форум права*. 2014. № 1. С. 198-202.

13. Вишнякова М.А. Статика и динамика трудовых правоотношений. *Актуальные проблемы российского права.* 2015. № 6 (55). С. 145-150.

14. Вишнякова М.А. Статика и динамика трудовых правоотношений. *Вестник Омского университета*. Серия: *Право.* 2014. № 3 (40). С. 135-138.

15. Цесарский Ф.А. Проблемы интерпретации условий прекращения трудового договора. *Jurnalul juridic naţional: Teorie şi practică*. 2015. № 5-1 (15). С. 91-95.

16. Шишлюк В.Р. До питання співвідношення понять «припинення трудового договору» та «припинення трудових відносин». *Правове забезпечення соціальної сфери*: матер. VII Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених (м. Одеса, 16 квітня 2016 року) / за заг. ред. Г.І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2016. С. 197-199.

17. Джепа Ю.А. Особливості гарантій захисту прав суб'єктів трудового права при припиненні трудових правовідносин. *Форум права*. 2008. № 2. С. 90-94.

18. Глазько С.М. Класифікація підстав припинення трудового договору з працівниками. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2005. № 29. С. 286-292.

19. Мельник К.Ю. Підстави припинення трудових правовідносин із суддями. *Право і безпека*. 2009. № 3. С. 74-77.

20. Тур О.Т. Особливості охоронного правовідношення, яке виникає внаслідок делікту у сфері надання консультаційних послуг органами державної фіскальної служби. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 8 (258).

С. 56-60.

21. Бабенко Е.В. Підстави індивідуального припинення трудових правовідносин. *Правові новели.* 2019. № 7. С. 111-119.

22. Луцюк П.С. Концептуальні засади юридичної відповідальності в сучасних умовах розвитку трудового законодавства: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Сєвєродонецьк, 2017. 468 с.

23. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375 (у ред. від 11.10.2018). URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (дата звернення: 25.11.2018).

24. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины: учебное пособие для юрид. высших учеб. завед. Харьков: Консум, 2004. 304 с.

25. Жернаков В.В., Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / за ред. В.В. Жернакова. Харків: Право, 2012. 496 с.

26. Бабенко Е.В. Підстави припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. № 2. С. 99-107.

27. Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору: поняття та відмінності від суміжних понять. *Підприємництво, господарство і право.* 2016. № 1. С. 80-84.

28. Бабенко Е.В. Суб'єктивні причини для припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця. *Науковий вісник публічного та приватного права*: зб. наук. пр.; Н.-д. ін-т публічного права. 2018. № 4. С. 145-153.

29. Бабенко Е.В. Об'єктивні причини припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця. *Соціальне право*. 2018. № 2. С. 12-17.

30. Бабенко Е.В. Дисциплінарний проступок як підстава припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця. *Соціальне право*. 2018. № 1. С. 17-25.

31. Федотченко А.В. Привлечение лица в качестве обвиняемого: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.09. Москва, 2006. 27 с.

32. Кикоть О.О. Підстави настання господарсько-правової відповідальності господарюючих суб'єктів, які здійснюють діяльність на території, забрудненій унаслідок Чорнобильської катастрофи. *Правове регулювання економіки.* 2010. № 10. С. 276-287.

33. Бабенко Е.В. Індивідуальне припинення трудових правовідносин шляхом припинення трудового договору, що не об'єктивується у розірванні трудового договору. *Боротьба з організованою злочинністю і корупцією (теорія і практика)*. 2016. № 2. С. 56-62.

34. Пашкевич М.С. Соціальний захист працівника: навчальний посібник. Дніпро: Вид-во Нац. гірн. ун-ту, 2017. 82 с.

35. Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2017. 231 с.

36. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25.03.1992 № 2232-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 27. Ст. 385.

37. Письменна І.А. Розірвання трудового договору на підставі набрання обвинувальним вироком суду законної сили. *Верховенство права у новітніх законодавчих реформах: доктрина та практика*: зб. матеріалів Міжнар. юрид. наук.-практ. конф.: тези наук. доп. (м. Київ, 11 грудня 2014 року). Київ: МЮНІПК «Актуальна юриспруденція», 2014. С. 80-82.

38. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 № 2341-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25-26. Ст. 131.

39. Hladky V. The Manifestation of Corruption in Eastern Europe. *Path of Science*. 2018. Vol. 4. № 1 (30). P. 4001-4012. DOI:10.22178/pos.30-5.

40. Про очищення влади: Закон України від 16.09.2014 № 1682-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 44. Ст. 2041.

41. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 49. Ст. 2056.

42. Про Типову форму контракту з керівником підприємства, що є у державній власності: Постанова КМУ від 02.08.1995 № 597. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/597-95-%D0%BF (дата звернення: 12.03.2017).

43. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141 (ред. від 21.02.2019). URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр (дата звернення: 03.03.2019).

44. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 31. Ст. 545.

45. Про Вищу раду правосуддя: Закон України від 21.12.2017 № 1798-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 7-8. Ст. 50.

46. Бабенко Е.В. Індивідуальне припинення трудових правовідносин шляхом припинення трудового договору, що об'єктивується у розірванні трудового договору. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: *Право.* 2015. № 34. С. 101-110.

47. Шершень Ю.С. Значення правового регулювання підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. *Форум права*. 2011. № 3. С. 877-881.

48. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 37-38. Ст. 2004.

49. Про державну таємницю: Закон України від 21.01.1994 № 3855-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 16. Ст. 93.

50. Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду. *Постанова від 30.05.2018 у справі № 297/3092/15-ц (провадження № 61-5206св18).* URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/74439968 (дата звернення: 19.06.2018).

51. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму ВСУ від 06.11.1992 № 9. *Дебет-Кредит (Галицькі контракти)*. 2008. № 29. С. 279.

52. Кисельова О.І. Правова природа та зміст поняття «відсутність працівника». *Публічне право*. 2013. № 1 (9). С. 213-217.

53. Жернаков В.В. Відповідальність за прогул: проблеми регулювання. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2013. № 3 (74). С. 171-178.

54. Іншин М.І. Оціночні поняття у трудовому праві: сучасний стан та шляхи удосконалення. *Форум права*. 2014. № 4. С. 162-166.

55. Бабенко Е.В. Відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівнику незаконним звільненням. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: *Право.* 2019. № 55 С. 156-165.

56. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення оборонно-мобілізаційних питань під час проведення мобілізації: Закон України від 20.05.2014 № 1275-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 29. Ст. 942.

57. Относительно оснований увольнения работников по инициативе собственника или уполномоченного им органа в связи с необходимостью проведения мер во время мобилизации, на особый период: Письмо Минсоцполитики Украины от 18.03.2015 № 69/06/186-15. *Кадровик України*. 2015. № 7. С. 7.

58. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.

59. Імран Кизи А.Р. Особливості звільнення неповнолітніх працівників. *Правопорядок у державному та суспільному розвитку: національний і міжнародний вимір*: зб. матер. юрид. наук.-практ. конф. (м. Київ, 24 лютого 2012 року). Київ: МЮНІПК «Актуальна юриспруденція», 2012. С. 101-104.

60. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників: Наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 № 58 (у ред. від 27.07.2018). URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93 (дата звернення: 12.09.2018).

61. Про затвердження Правил державної реєстрації актів громадянського стану в Україні: Наказ Міністерства юстиції України від 18.10.2000 № 52/5 (у ред. від 11.09.2018). URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0719-00 (дата звернення: 12.09.2018).

62. Іншин М.І. Загальні та спеціальні норми у правовому регулюванні трудових відносин в сучасних умовах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 28. С. 28-34.

63. Толкунова В.Н. Дифференциация правового регулирования женского труда. *Советское государство и право*. 1968. № 11. С. 45-52.

64. Бабенко Э.В. Защита трудовых прав отдельных категорий работников при прекращении с ними трудовых правоотношений. *Право и Закон:* международный научно-практический журнал. 2017. № 3. С. 34-44.

65. Пузанова В.В. Концептуалізація правового режиму трудоправової відповідальності. *Проблеми юридичної науки очима молодих науковців*: матеріали XII Всеукр. студ. наук.-практ. конф. (м. Київ, 06 грудня 2018 року). Київ: Вид-во НУБІП, 2018. С. 138-140.

66. Скорик О.О. Концептуальні основи регламентації праці. *Ефективна економіка*. 2018. № 2. С. 1-6. URL: http://ojs.dsau.dp.ua/index.php/efektyvna-ekonomika/article/view/1090 (дата звернення: 19.05.2018).

67. Міщук М.О. Вдосконалення правового регулювання дисципліни праці в умовах кодифікації трудового законодавства України. *Наукові праці Національного авіаційного університету*. Серія: *Юридичний вісник «Повітряне і космічне право».* 2013. Т. 1. № 26. С. 99-103.

68. Лукашева Н.М. Окремі вимоги до працівників. *Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского.* Серия: *Юридические науки.* 2012. Т. 25 (64). № 1. С. 87-95.

69. Гаращенко Л.П. Особливості трудового договору з окремими категоріями працівників. *Наукові праці Національного авіаційного університету.* Серія: *Юридичний вісник «Повітряне і космічне право».* 2012. Т. 3. № 24. С. 88-92.

70. Реус О.С. Особливості диференціації правового регулювання трудової діяльності неповнолітніх працівників. *Право і безпека*. 2004. № 3-4. С. 158-160.

71. Гладкий В.В. Неоднозначність трудової правосуб'єктності державного службовця. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 16 листопада 2018 року) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: Вид-во Харків. нац. ун-ту внутр. справ, 2018. С. 354-359. DOI:10.5281/zenodo.1776125.

72. Бабенко Е.В. Судова практика щодо захисту окремих категорій працівників при припиненні трудових правовідносин. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2015. № 3 (9). Т. 3 С. 87-98.

73. Іншин М.І. Трудові конфлікти та трудові спори у системі соціальних конфліктів. *Форум права*. 2006. № 2. С. 71-75.

74. Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду. *Постанова від 23.01.2018 у справі № 273/212/16-ц (провадження № 61-787-св-17)*. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/71828885 (дата звернення: 29.03.2018).

75. Іншин М.І. Припинення трудових відносин: теоретико-правовий аспект. *Порівняльно-аналітичне право*. 2015. № 2. С. 145-148.

76. Іншин М.І. Припинення трудових відносин із різними категоріями працівників. *Митна справа*. 2014. № 2. С. 64-68.

77. Бортник С.М. Специфіка співвідношення норм адміністративного та трудового права в контексті правового регулювання ними проходження служби в національній поліції України. *Порівняльно-аналітичне право*. 2017. № 6. С. 189-192.

78. Вітюк Д.Л. Особливості статусу судді суду загальної юрисдикції як публічного службовця. *Економіка, фінанси, право*. Серія: *Право.* 2016. № 1. С. 17-20.

79. Мельник П.В. Проблеми та перспективи вдосконалення

законодавства про працю посадових осіб органів місцевого самоврядування. *Порівняльно-аналітичне право*. 2018. № 2. С. 171-172.

80. Code du travail Loi de la République française (Version consolidée au 7.11.2018).
URL: https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?dateTexte=20181129&cidTexte=LEGITEXT000006072050&fastReqId=1229201655&fastPos=1&oldAction=rechCodeArticle (дата звернення: 16.11.2018).

81. Darbo kodekso Lietuvos Respublikos: Įstatymas Lietuvos Respublikos, 14.09.2016 № XII-2603 (Galiojanti suvestinė redakcija: 01.10.2018). URL: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalActPrint?documentId=f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89 (дата звернення: 16.11.2018).

82. Гаращенко Л.П. Працівники з сімейними обов'язками: поняття та юридичні гарантії у проекті Трудового кодексу. *Правова держава*. 2010. Вип. 21. С. 323-329.

83. Велика Палата Верховного Суду. *Постанова від 16.05.2018 у справі № 759/19440/15-ц (провадження № 14-105цс18)*. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/74120972 (дата звернення: 18.06.2018).

84. Верховинський районний суд Івано-Франківської області. *Постанова від 18.08.2014 у справі № 340/581/14-п (провадження № 3/340/187/14)*. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/46613560 (дата звернення: 16.11.2017).

85. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 № 8073-X (в ред. від 23.11.2018). URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10 (дата звернення: 25.11.2018).

86. Дзержинський районний суд м. Кривого Рогу. *Вирок від 14.07.2014 у справі № 210/7277/13-к (провадження № 1-кп/210/215/14)*. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/39780364 (дата звернення: 16.11.2017).

87. Про об'єднання громадян: Закон України від 16.06.1992 № 2460-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 34. Ст. 504 (втрат. чин.

від 01.01.2013).

88. Зозуля О.І. Праця молоді у порівняльному аналізі коментарів до Кодексу законів про працю України. *Форум права*. 2008. № 2. С. 183-194.

89. Краматорський міський суд Донецької області. *Постанова від 03.11.2010 у справі № 3-3193/2010*. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/12247957 (дата звернення: 16.11.2017).

90. Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю: Закон України від 06.02.2018 № 2275-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 13. Ст. 69.

91. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 18. № 19-20. № 21-22. Ст. 144.

92. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів: Закон України від 13.05.2014 № 1255-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 27. Ст. 912.

93. Шевченківський районний суд м. Києва. *Рішення від 18.10.2018 у справі № 761/21008/18 (провадження № 2/761/5970/2018)*. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/77355610 (дата звернення: 02.11.2017).

94. Про акціонерні товариства: Закон України від 17.09.2008 № 514-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2008. № 50-51. Ст. 384.

95. Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ, Колегія суддів судової палати у цивільних справах. *Ухвала від 20.09.2017 по справі № 711/9140/15-ц*. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/69577465 (дата звернення: 12.11.2017).

96. Козіна М.В. Сутність та значення поняття «професійний спортсмен». *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 28. С. 264-271.

97. Козіна М.В. Пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання праці спортсменів. *Митна справа*. 2013. № 6 (90). Ч. 2. Кн. 2. С. 338-343.

98. Козіна М.В. Професійна діяльність спортсменів як об’єкт правового регулювання нормами трудового законодавства. *Публічне право*. 2012. № 4 (8). С. 424-429.

99. Писарева М.В. Правове регулювання трудової діяльності спортсменів: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2014. 20 с.

100. Писарева М.В. Правове регулювання трудової діяльності спортсменів: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2014. 210 с.

101. Вінницький міський суд Вінницької області. *Рішення від 30.09.2014 у справі № 127/27741/13-ц (провадження № 2/127/5859/14).* URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/40817162 (дата звернення: 04.09.2017).

102. Про фізичну культуру і спорт: Закон України від 24.12.1993 № 3808-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 14. Ст. 80.

103. Апеляційний суд Вінницької області. *Ухвала від 24.11.2014 у справі № 127/27741/13-ц (провадження № 22-ц/772/3130/14).* URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/41611374 (дата звернення: 04.09.2017).

104. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору: Постанова КМУ від 19.03.1994 № 170. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/170-94-п (дата звернення: 04.09.2017).

105. Бауман З. Индивидуализированное общество: пер. с англ. / под ред. В.Л. Иноземцева. Москва: Логос, 2005. 390 с.

106. Маслова Е.В. Развитие нестандартных форм занятости молодежи как инструмент повышения эффективности трудоустройства. *Вестник Воронежского государственного университета*. Серия: *Экономика и управление.* 2016. № 3. С. 88-92.

107. Мусаев Б.А. Нестандартная занятость как форма реализации условий нового экономического уклада. *Науковедение:* Интернет-журнал. 2017. Т. 9. № 2. URL: http://naukovedenie.ru/PDF/59EVN217.pdf (дата звернення: 12.03.2018).

108. Гайдар А.Е. Нестандартные формы занятости в условиях посткризисной экономики. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. Серія: *Економічна.* 2014. № 87. С. 37-43.

109. Зенкова О.А. О некоторых факторах распространения нестандартных форм занятости. *Вестник Воронежского государственного университета*. Серия: *Экономика и управление.* 2017. № 3. С. 85-90.

110. Котляров И.Д. Нестандартные формы занятости: позитивные, негативные, нейтральные. *Journal of Economic Regulation*. 2015. Т. 6. № 4. С. 28-36.

111. Лагутіна І.В. Трудові права позикових працівників. *Право і суспільство*. 2015. № 5. С. 85-91.

112. Фёдорова А.Э., Парсюкевич А.М. Прекаризация занятости и ее влияние на социально-экономическое благополучие наемных работников. *Известия Уральского государственного экономического университета*. 2013. № 5 (49). С. 76-81.

113. Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально-трудовых отношений / Бобков В.Н., Черных Е.А., Алиев У.Т., Курильченко Е.И. *Уровень жизни населения регионов России*. 2011. № 5. С. 13-14.

114. Жвитиашвили А.Ш. Нестабильная занятость и социальное неравенство: западный опыт. *ИНТЕР*. 2016. Т. 1. № 11. С. 16-26.

115. Ільїч Л.М. Інноваційна модель зайнятості: сутність, характерні ознаки та передумови становлення в Україні. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2015. № 2. С. 13-17.

116. Гладкий В.В. Детермінанти поширення нетрадиційних форм зайнятості в Україні. *Економіка сьогодення: актуальні питання та перспективи розвитку*: матеріали Міжнар. наук.-прак. конф. (м. Миколаїв, 26-27 квітня 2018 року). Херсон: Молодий вчений, 2018. С. 1-8.

117. Бобков В.Н., Квачев В.Г., Локтюхина Н.В. Неустойчивая занятость: экономико-социологический генезис понятия. *Вестник Воронежского государственного университета*. Серия: *Экономика и управление.* 2016. № 4. С. 81-86.

118. Яковлев Р.А. Неустойчивая занятость и регулирование минимальной заработной платы. *Уровень жизни населения регионов России*. 2014. № 4 (194). С. 8-17.

119. Бизюков П.В. Неустойчивая занятость как форма деградации

трудовых отношений. *Вестник общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии*. 2013. № 1. С. 100-109.

120. Гладкий В.В. Колапс трудових прав працівників у призмі ідеї меркантицентризму в постіндустріальному суспільстві. *Захист демократичних цінностей і дотримання прав людини в Україні*: зб. матеріалів Всеукр. правн. диспуту (м. Кривий Ріг, 13 грудня 2017 року). Кривий Ріг: Вид-во ДЮІ МВС України, 2017. С. 71-76. DOI:10.5281/zenodo.1163549.

121. Михайлова М.Н. Прекариатизация трудовых отношений. *Теория и практика общественного развития*. 2015. № 20. С. 52-54.

122. Гайдар А.Е. Основные тенденции занятости в условиях глобализации. *Бізнес-Інформ*. 2015. № 6. С. 121-126.

123. Вередюк О.В. Неустойчивость занятости: теоретические основы и оценка масштабов в России. *Вестник Санкт-Петербургского университета*. Серия 5: *Экономика.* 2013. № 1. С. 25-32.

124. From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment. Geneva: ILO, 2012.

125. Бабенко Е.В. Гарантии для работников нестандартной формы занятости при прекращении с ними трудовых правоотношений. *Право и Политика:* научно-методический журнал. 2015. Спец. вып. С. 145-155.

126. Ильвес Э.В., Сергеева С.С. Механизмы снижения прекаризации родительского труда. *Охрана и экономика труда*. 2015. № 4 (21). С. 110-115.

127. Ильвес Э.В. Факторы актуализации изучения прекаризации труда. *Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление*: материалы ежегод. Междунар. науч.-практ. конф. по пробл. соц.-труд. отнош. (16 засед.) (г. Воронеж, 20 мая 2016 года) / ред. колл.: А.А. Федченко, О.А. Колесникова. Воронеж: Изд-во ФГБОУ ВО «Воронеж. гос. ун-т», 2016. С. 105-109.

128. Клименко Л.В., Посухова О.Ю. Гендерные аспекты прекариатизации труда в российском обществе. *Женщина в российском обществе*. 2017. № 1 (82).

С. 29-40. DOI:10.21064/WinRS.2017.1.3.

129. Ціжма Ю.І. Новітні підходи до класифікації форм структури зайнятості населення. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2015. № 11 (1). С. 178-187.

130. Карабчук (Бандюкова) Т.С. Случайная занятость и бедность. *Изучение проблем бедности в России*: избр. мат. победит. конкурса науч. работ в рамках проекта Всемирного банка «Совершенств. измер., монит. и анализа бедности в России». Москва: Алекс, 2005. С. 96-114.

131. Уваров Ю.В. Формування професійної готовності перекладачів до роботи в умовах нестандартної зайнятості. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*. 2011. № 28. С. 488-490.

132. Азьмук Н.А. Трансформація структури зайнятості населення України: перспективи розвитку гнучких форм організації праці. *Формування ринкової економіки*: зб. наук. пр. / редкол.: О.О. Бєляєв (відп. ред.) та ін.: у 2 т. Київ: Вид-во КНЕУ, 2012. Спец. вип.: Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток. Т. 1. С. 35-43.

133. Соболєва О.О., Котова Л.В. Фріланс – як сучасна та нетипова форма зайнятості. *Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства*: матер. Всеукр. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів, молодих науковців та викладачів (м. Сєвєродонецьк, 10-11 грудня 2015 року) / за ред. Б.Г. Розовського. Сєвєродонецьк: Вид-во Східноукр. нац. ун-ту ім. В. Даля, 2015. С. 31-35.

134. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №№ 40-44. Ст. 356.

135. Про авторське право і суміжні права: Закон України від 23.12.1993 № 3792-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 13. Ст. 64.

136. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.

137. Council Directive concerning the Framework Agreement on part-time

work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC: Council Directive № 97/81/EC of 15.12.1997. *Official Journal of the European Union*. 1998. L 14. P. 09-14.

138. Про роботу на умовах неповного робочого часу: Конвенція МОП від 24.06.1994 № 175. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_040 (дата звернення: 09.06.2017).

139. Council Directive concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP: Council Directive 1999/70/EC of 28.06.1999. *Official Journal of the European Union*. 1999. L 175. P. 43-48.

140. Щодо порядку укладання трудового договору та контракту: Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 03.02.2003 № 06/2-4/13. *Урядовий кур'єр*. 2003. № 50. С. 8.

141. Амелічева Л.П., Нефьодов О.В. Прекарізація як чинник трансформації інституту трудового права «зайнятість і працевлаштування» в умовах дефіциту гідної праці. *Правничий часопис Донецького університету*. 2017. № 1-2. С. 13-24.

142. Бизюков П.В., Герасимова Е.С., Саурин С.А. Заемный труд: последствия для работников. Москва: Изд-во АНО «Центр соц.-труд. прав», 2012. 184 с.

143. Барегамян С.Х. Конституційне право на працю та його реалізація в умовах європейської міждержавної інтеграції: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.02. Харків, 2018. 254 с.

144. Шевченко Л.С. Позикова праця: сутність, ризики, особливості розвитку в Україні. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. 2012. № 1 (8). С. 122-129.

145. Сарджент М. Неустойчивая занятость и «уязвимые» работники. Ч. 2. *Вопросы трудового права*. 2015. № 10. С. 47-53.

146. Про надомну працю: Конвенція МОП від 20.06.1996 № 177. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327 (дата звернення: 17.10.2017).

147. Почанська О.С. Електронний документообіг при укладенні трудового договору з надомними працівниками: правовий аспект.

Підприємництво, господарство і право. 2016. № 4. С. 30-33.

148. Мазур Н.О. Надомна праця: переваги для малого бізнесу. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2010. № 4. С. 78-81.

149. Об утверждении Положения об условиях труда надомников: Постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 29.09.1981 № 275/17-99. *Кадровик. Трудове право і управління персоналом*. 2010. № 10. С. 10.

150. Прощина О.С. Правове регулювання припинення та розірвання трудових правовідносин з надомними працівниками. *Європейські перспективи*. 2012. № 2. Ч. 2. С. 170-175.

151. Бабенко Э.В. Сложности в защите прав работников прекарного труда при прекращении с ними трудовых правоотношений. *Право и Закон:* международный научно-практический журнал. 2017. № 2. С. 132-141.

152. Драганова Н.В. Причини виникнення трудових спорів. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2011. № 6. С. 44-50.

153. Щербина В.І., Венедіктов В.С. Трудове право України: підручник. Київ: Істина, 2008. 384 с.

154. Щукін О.С. Добровільність як основоположний принцип медіації під час вирішення індивідуальних трудових конфліктів. *Право і суспільство*. 2015. № 2 (3). С. 125-132.

155. Дніпровський районний суд міста Києва. *Рішення від 16.01.2017 у справі № 755/11315/16-ц*. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/64903245 (дата звернення: 21.06.2017).

156. Центральний районний суд м. Миколаєва. *Рішення від 26.04.2012 у справі № 2-5714/11*. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/24089514 (дата звернення: 21.06.2017).

157. Довгинцівський районний суд м. Кривого Рогу. *Рішення від 13.02.2017 у справі № 211/613/16-ц (провадження № 2/211/114/17)*. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/64691530 (дата звернення: 21.06.2017).

158. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 № 1618-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 40-41. № 42. Ст. 492.

159. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.

160. Зоідзе Д.Р. Сучасний ринок праці: вивільнення найманих працівників як чинник структурної невідповідності між попитом та пропозицією. *Проблеми економіки*. 2013. № 2. С. 59-65.

161. Іншин М.І. Правове регулювання вивільнення працівників органів внутрішніх справ України: навчальний посібник. Харків: Вид-во ун-ту внутр. справ, 2001. 108 с.

162. Мотина Е.В. О влиянии модели рынка труда на правовое регулирование коллективных увольнений. URL: http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/122804/1/О%20влиянии%20модели%20рынка%20труда.pdf (дата звернення: 19.10.2017).

163. Іншин М.І. Управління та правове регулювання вивільнення працівників органів внутрішніх справ України: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 1998. 169 с.

164. Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / відп. ред. В.Г. Ротань. Вид. 12-те, перероб. і доп. Харків: Фактор, 2010. 816 с.

165. Про внесення до законодавства Союзу РСР про працю змін і доповнень, пов’язаних з перебудовою управління економікою: Указ Президії Верховної Ради СРСР від 04.02.1988 № 8430-XI. *Відомості Верховної Ради СРСР*. 1988. № 6. Ст. 95.

166. Про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів СРСР про працю: Указ Президії Верховної Ради СРСР від 29.03.1988 № 8695-XI. *Відомості Верховної Ради СРСР*. 1988. № 14. Ст. 224.

167. Про внесення до Кодексу законів про працю Української РСР змін і доповнень, пов’язаних з перебудовою управління економікою: Закон УРСР

від 27.05.1988 № 5938-X. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1988. № 23. Ст. 556.

168. Про затвердження указів Президії Верховної Ради Української РСР про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів Української РСР: Закон УРСР від 04.06.1988 № 6009-XI. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1988. № 24. Ст. 588.

169. Бабенко Е.В. Коллективное прекращение трудовых правоотношений по инициативе работодателя (высвобождение). *Право и Политика:* научно-методический журнал. 2016. Спец. вып. С. 55-63.

170. Прудивус О.В. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2003. 226 с.

171. Маркіна Т.Г. Право громадян на зайнятість та форми його реалізації в умовах становлення ринкової економіки: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2000. 239 с.

172. Карлова О.А. Організація виробництва на підприємствах міського господарства: навчальний посібник. Харків: Вид-во ХНАМГ, 2006. 385 с.

173. Прохорова В.В., Давидюк О.Ю. Організація виробництва: навчальний посібник. Харків: Вид-во Іванченка І.С., 2018. 275 с.

174. Ярошенко О.М. Зміни в організації виробництва і праці: погляд з позицій трудового права. *Актуальні питання інноваційного розвитку*. 2011. № 1. С. 90-95.

175. Хринюк О.С. Сучасні підходи до визначення сутності та змісту організації виробництва. *Вісник Хмельницького національного університету*. Серія: *Економічні науки.* 2009. № 4. С. 54-58.

176. Тарасюк Г.М., Агаєв Р.Г. Особливості організації праці менеджера на підприємстві. *Сучасні інструменти реалізації практичного менеджменту, маркетингу, логістики та туризму: особливості застосування в глобальному конкурентному середовищі*: зб. матер. V Всеукр. науково-практ. конф. молодих науковців, аспірантів, здобувачів і студентів (м. Житомир, 19-21 квітня 2018 року). Житомир: Вид-во ЖДТУ, 2018. С. 112-114.

177. Уманська В.Г., Школьна Д.Р. Особливості організації, контролю та нормування праці в умовах ринкової економіки. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 9. С. 935-939.

178. Ольховська М.А. Управління нормуванням праці в умовах ринкової економіки. *Экономические проблемы и перспективы развития жилищно-коммунального хозяйства на современном этапе*: материалы IV Междунар. науч.-практ. конф. (г. Харьков, 26-28 мая 2015 года). Харьков: Изд-во Харьк. нац. ун-та город. хоз. им. А.Н. Бекетова, 2015. С. 179-180.

179. Демченко С.Г., Ахметова И.А. Производственный менеджмент: учебно-методическое пособие. Казань: Изд-во ЗАО «Новое знание», 2001. 116 с.

180. Бабенко Е.В. Припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця у разі зміни в організації виробництва і праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: *Юридичні науки*. 2016. № 6-2. Т. 2. С. 67-74.

181. Лисицина О.Б. Поняття та сучасний стан вивільнення працівників у контексті чинного законодавства України. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка*. 2011. № 1. С. 215-218.

182. Балюк М.І., Гончарова Г.С. Зміни в організації виробництва і праці та соціальне партнерство. *Право України*. 1996. № 11. С. 33-37.

183. Кір'ян О.І. Управління соціально-трудовими відносинами як запорука прибутковості підприємства та територіальної громади. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету*. Серія: *Економічні науки.* 2018. № 48. С. 98-100.

184. Пузанова В.В. Условия труда и их изменение. *Проблеми реалізації і захисту прав людини в світлі Загальної декларації прав людини (до 70-річчя з дня ухвалення)*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 14 грудня 2018 року). Львів: Вид-во ЛНУ ім. І. Франка, 2018. С. 12-18.

185. Величко Л.Ю. Щодо змін в організації виробництва і праці: трудо-правовий аспект. *Часопис Київського університету права*. 2010. № 4. С. 178-181.

186. Сташків Б.І. Додержання законодавства про працю. *Праця та*

зарплата. 2002. № 15. С. 15-17.

187. Стрільчук В.А., Іванюк Н.М. Удосконалення законодавства у сфері припинення діяльності суб'єкта господарювання, яке не пов'язане з його банкрутством. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 5. С. 31-36.

188. Трудовое право в опросах и ответах: учебно-справочное пособие / под ред. В.В. Жернакова. Харьков: Одиссей, 2000. 624 с.

189. Сіщук Л.В. Реорганізація юридичних осіб: теоретико-правові аспекти. *Приватне право і підприємництво*. 2015. № 14. С. 32-36.

190. Гордєєва Т.А. Злиття та поглинання як інструменти антикризового управління. *Вісник Хмельницького національного університету.* Серія: *Економічні науки.* 2010. Т. 1. № 1. С. 20-23.

191. Кубах Т.Г. Ринок злиття та поглинання: сучасний стан та перспективи розвитку. *Ефективна економіка*. 2012. № 1. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/index.php?nomer-data=5&year_data=2012 (дата звернення: 17.12.2017).

192. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом: Закон України від 14.05.1992 № 2343-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 31. Ст. 440 (у ред. від 04.04.2018). URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2343-12 (дата звернення: 07.06.2018).

193. Любота О.О. Особливості неплатоспроможності та банкрутства авіаційних підприємств. *Повітряне і космічне право*: матеріали Всеукр. конф. молодих учених і студентів (м. Київ, 24 листопада 2016 року). Тернопіль: Вектор, 2016. Т. 2. С. 169-171.

194. Про спеціальні економічні зони та спеціальний режим інвестиційної діяльності в Донецькій області: Закон України від 24.12.1998 № 356-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 7. Ст. 50.

195. Кожушко С.І. Проблема збереження трудових правовідносин при реорганізації виробництва. *Форум права*. 2010. № 4. С. 482-486.

196. Пунтус Д.А. Масове вивільнення працівників: сутність та характерні риси. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: *Юридичні*

науки. 2018. Т. 1. Вип. 1. С. 122-125.

197. Кернякевич-Танасійчук Ю.В. До питання зміни істотних умов праці. *Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України*. 2013. № 33. С. 223-231.

198. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. Вид. 5-те, перероб. і доп. Київ: Знання, 2008. 860 с.

199. Пунтус Д.А. «Масове вивільнення працівників» як категорія трудового права. *Право і суспільство*. 2016. № 5. С. 65-67.

200. Честа Д.О. Суттєві ознаки правової категорії «масове вивільнення працівників». *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: *Право.* 2015. Т. 2. Вип. 34. С. 34-38.

201. Бабенко Е.В. Перевага в залишенні на роботі при масовому вивільненні працівників. *Актуальні проблеми держави і права*. 2019. № 82. С. 76-83.

202. Бабенко Е.В. Дотримання процедури масового вивільнення як гарантія для працівників. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія: *Юриспруденція*. 2019. № 32. С. 87-99.

203. Венедиктов В.С. Конспект лекций по трудовому праву Украины: учебное пособие. Харьков: Консум, 1998. 140 с.

204. Голеня Е.Ф. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и прекращения: монография. Киев: Знание, 1985. 47 с.

205. Ленінський районний суд м. Запоріжжя. *Рішення від 06.07.2018 у справі № 334/4326/17 (провадження № 2/334/853/18)*. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/75359325 (дата звернення: 17.09.2018).

206. Залізничний районний суд м. Львова. *Рішення від 15.08.2018 у справі № 462/5463/17*. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/75991963 (дата звернення: 17.09.2018).

207. Луцький міськрайонний суд Волинської області,. *Рішення від 03.08.2018 у справі № 161/19928/17 (провадження № 2/161/955/18)*. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/75825558 (дата звернення: 17.09.2018).

208. Шляга О.В., Гальцев М.В. Шляхи підвищення ефективності роботи підприємства. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2014. Вип. 7. С. 66-75.

209. Глазько С.М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2005. 177 с.

210. Про місцеві державні адміністрації: Закон України від 09.04.1999 № 586-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 20-21. Ст. 190.

211. Про затвердження Порядку утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників: Постанова КМУ від 22.04.2013 № 305. *Офіційний вісник України*. 2013. № 33. Ст. 1166.

212. Гладкий В.В. Мінливість і занепад законодавства: постановка питання. *Актуальні проблеми реформування сучасного законодавства*: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 14-15 вересня 2018 року). Херсон: Гельветика, 2018. С. 5-10. DOI:10.5281/zenodo.1403903.

213. Лисицина О.Б. Вивільнення працівників як один із чинників припинення трудових відносин. *Форум права.* 2011. № 3. С. 473-477.

214. Іншин М.І. Правовий захист працівників органів внутрішніх справ у зв'язку із скороченням штатів. *Вісник університету внутрішніх справ*. 1999. № 8. С. 318-324.

215. Іншин М.І. Щодо правового забезпечення права на працю в умовах масового вивільнення робочої сили. *Право України*. 1998. № 3. С. 75-84.

216. Краєвська В.О. Правові підстави та юридичні умови вивільнення працівників. *Актуальні проблеми права: теорія і практика.* 2012. № 24. С. 278-286.

217. Краєвська В.О. Теоретико-правові та практичні аспекти вивільнення працівників та їх подальшої зайнятості: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2010. 20 с.

218. Прокопенко М.В. Управління процесом вивільнення персоналу на підприємстві. *Актуальні проблеми розвитку сучасної економіки*: зб. матеріалів

Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Дніпропетровськ, 13-14 березня 2013 року). Дніпропетровськ: Герда, 2013. С. 130-132.

219. Сєдова І.М. Альтернативи вивільнення персоналу в умовах спаду виробництва. *Сучасні проблеми економіки і менеджменту*: тези доповідей Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 45-річ. Ін-ту економіки і менеджменту та 20-річ. Ін-ту післядипломної освіти Нац. ун-ту «Львів. політех.» (м. Львів, 10-12 листопада 2011 року). Львів: Вид-во Львів. політех., 2011. С. 326-327.

220. Сотнікова Ю.В. Особливості реалізації стратегії поведінки суб'єктів соціально-трудових відносин у випадку масового вивільнення працівників у контексті українських ринкових реалій. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: *Економічні науки.* 2014. № 5 (3). С. 261-265.

221. Роз'яснення порядку вивільнення працівників у зв'язку з ліквідацією (реорганізацією) міністерств та інших центральних органів виконавчої влади: Роз'яснення Міністерства юстиції України. URL: https://minjust.gov.ua/uk/news/ministry/rozyasnennya-poryadku-vivilnennya-pratsivnikiv-u-zvyazku-z-likvidatsieyu-reorganizatsieyu-ministerstv-ta-inshih-tsentralnih-organiv-vikonavchoi-vladi-5771 (дата звернення: 15.10.2017)

222. Про надання відповіді: Лист Мінсоцполітики України від 06.08.2015 № 11812/0/14-15/06. URL: https://www.kadrovik.ua/content/pro-poryadok-vyvilnennya-pracivnykiv (дата звернення: 02.10.2017).

223. Гарантії працівників у разі ліквідації або реорганізації підприємства, установи, організації: Роз'яснення Мін'юсту України від 25.01.2011. *Баланс-Бюджет*. 2011. № 29. С. 16.

224. Апеляційний суд Рівненської області. *Постанова від 21.08.2018 у справі № 564/1072/17 (провадження № 22-ц/787/1103/2018).* URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/76017779 (дата звернення: 03.09.2018).

225. Кам'янець-Подільський міськрайонний суд Хмельницької області. *Рішення від 27.07.2018 у справі № 676/1599/18 (провадження № 2/676/1320/18)*. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/75603659 (дата звернення: 19.08.2018).

226. Андронова В.А. Юридичні факти як підстави виникнення, зміни та

припинення колективних трудових правовідносин. *Актуальні проблеми політики*. 2014. № 52. С. 327-335.

227. Лазарєва О.В. Організація і управління землевпорядним виробництвом*:* навчальний посібник для студентів галузі знань «Архітектура та будівництво», спеціальність 193 «Геодезія та землеустрій». Миколаїв: Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2018. 160 с.

228. Мудра С.В. Напрямки підвищення якості вищої освіти в сучасних умовах. *Теорія та методика управління освітою*. 2010. Вип. 3. URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v_3/22.pdf (дата звернення: 19.02.2017).

229. Костенко О.Т. Сутність та соціально-економічне значення підвищення продуктивності праці в сучасних умовах. *Теоретичні та прикладні питання економіки*. 2013. № 28. URL: http://tppe.econom.univ.kiev.ua/data/2013_28/zb28_38.pdf (дата звернення: 18.02.2017).

230. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право: посібник для підготовки до державного іспиту. Вид. 3-тє, переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 194 с.

231. Правові позиції, висловлені судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України в зв'язку з аналізом причин перегляду судових рішень у цивільних справах у 1996 р.: Узагальнення судової практики від 01.12.1997. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/n0001700-97 (дата звернення: 12.01.2017).

232. Абазова М.В., Шоранов А.О., Яхутлов К.С. Особенность наследования нетрудоспособными иждивенцами наследодателя. *Новая наука: современное состояние и пути развития*. 2015. № 4-2. С. 212-215.

233. Луняк І.В. Заробітна плата як основне джерело доходів найманих працівників. *Агросвіт*. 2015. № 21. С. 39-42. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit_2015_21_9 (дата звернення: 18.07.2017).

234. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон

України від 22.10.1993 № 3551-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 45. Ст. 425.

235. Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років: Закон Української РСР від 17.04.1991 № 962-XII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. № 22. Ст. 262.

236. Гордынец Е.И. Стаж работы: понятие и его виды. *Человек, психология, экономика, право, управление: проблемы и перспективы:* материалы XX Междунар. науч. конф. аспирантов, магистрантов и студентов (г. Минск, 19 мая 2017 года). Минск: Изд-во Минск. инновац. ун-т, 2017. С. 61-62.

237. Про охорону прав на винаходи і корисні моделі: Закон України від 15.12.1993 № 3687-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 7. Ст. 32.

238. Про затвердження Інструкції про встановлення причинного зв'язку смерті з професійним захворюванням (отруєнням) або трудовим каліцтвом: Наказ МОЗ України від 15.11.2005 № 606. *Офіційний вісник України*. 2005. № 49. Ст. 3098.

239. Kündigungsschutzgesetz: Gesetz, 10.08.1951 (zuletzt geändert v. 17.7.2017). URL: https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/KSchG.pdf (дата звернення: 18.03.2018).

240. Спіцина Г.О. Загальна характеристика джерел правового регулювання трудових відносин у Французькій Республіці. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. Серія: *Право.* 2014. № 18. С. 135-137.

241. Сільченко С.О. Правові позиції Верховного Суду України, сформовані під час розгляду трудових спорів: тенденції правозастосування. *Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства*: матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 листопада 2015 року). Харків: Вид-во ХНУВС, 2015. С. 148-152.

242. Судова палата у цивільних та адміністративних справах Верховного Суду України. *Постанова від 01.04.2015 у справі № 6-40цс15*. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/43675418 (дата звернення: 14.12.2017).

243. Попов С.В. Щодо послідовності дій роботодавця при скороченні чисельності або штату працівників. *Митна справа*. 2014. № 5 (2.2). С. 219-224.

244. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: Закон України від 28.02.1991 № 796-XII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. № 16. Ст. 200.

245. Батусова Е.С. Модели правового регулирования коллективных увольнений в зарубежных странах. *Право:* журнал Высшей школы экономики. 2017. № 1. С. 132-143. DOI:10.17323/2072-8166.2017.1.132.143.

246. Бабенко Е.В. Судовий захист працівників при колективному припиненні трудових правовідносин. *Наука і правоохорона*. 2015. № 4. Ч. 2. С. 45-53.

247. Львівський апеляційний суд. *Постанова від 20.11.2018 у справі № 454/125/18 (провадження № 22-ц/811/525/18*. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/78069682 (дата звернення: 04.12.2018).

248. Вінницький міський суд Вінницької області. *Рішення у справі № 127/16372/18 (провадження № 2/127/2767/18)*. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/78206533 (дата звернення: 05.12.2018).

249. Кабаченко М.О. Тимчасова непрацездатність: деякі актуальні питання. *Публічне право*. 2014. № 2. С. 263-268.

250. Плєсньов К.М. Розірвання трудового договору у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. 2013. № 26. С. 271-280.

251. Броварський міськрайонний суд Київської області. *Рішення від 16.10.2018 у справі № 361/532/17 (провадження № 2/361/176/18).* URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/77407615 (дата звернення: 01.12.2018).

252. Про утворення територіальних органів Національної поліції та ліквідацію територіальних органів Міністерства внутрішніх справ: Постанова КМУ від 16.09.2015 № 730. *Офіційний вісник України*. 2015. № 76. Ст. 2526.

253. Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного

адміністративного суду. *Постанова від 11.10.2018 у справі № 823/5367/15 (провадження № К/9901/11324/18).* URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/77045407 (дата звернення: 25.10.2018).

254. Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ: Постанова Кабінету Міністрів УРСР від 29.07.1991 № 114 (у ред. від 07.11.2015). URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/114-91-%D0%BF (дата звернення: 25.10.2018).

255. Апеляційний суд Миколаївської області. *Постанова від 19.09.2018 у справі № 484/1862/18 (провадження № 22-ц/784/1512/18).* URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/76584380 (дата звернення: 29.08.2018).

256. Кіровоградський окружний адміністративний суд. *Рішення від 30.03.2018 у справі № П/811/2371/17.* URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/73446454 (дата звернення: 27.04.2018).

257. Тиврівський районний суд Вінницької області. *Рішення від 24.07.2018 у справі № 145/259/18 (провадження № 2/145/357/2018)*. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/76024452 (дата звернення: 10.11.2018).

258. Апеляційний суд Одеської області. *Постанова від 26.11.2018 у справі № 505/3097/17 (провадження № 22-ц/785/6448/18).* URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/78143631 (дата звернення: 01.12.2018).

259. Про організацію амбулаторної акушерсько-гінекологічної допомоги в Україні: Наказ МОЗ України від 15.07.2011 № 417 (у ред. від 13.04.2016). URL: http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0417282-11 (дата звернення: 01.12.2018).

260. Куцевляк Е.С. Молодой специалист и работодатель на современном рынке труда: проблемы поиска единых стратегий. *Вчені записки Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія»*. 2009. Т. XV. С. 544-548.

261. Галицький районний суд Івано-Франківської області. *Рішення від 16.11.2018 у справі № 341/253/18 (провадження № 2/341/247/18)*. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/78099256 (дата звернення: 02.12.2018).

262. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди: Постанова ВСУ від 31.03.1995 № 4 (у ред. від 27.02.2009). URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95/ (дата звернення: 01.12.2018).

263. Бабенко Е.В. Відшкодування моральної шкоди працівнику при незаконному звільненні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. № 2 С. 65-73.

264. Київський апеляційний суд. *Постанова від 14.11.2018 у справі № 754/6333/17 (провадження № 22-ц/824/1205/2018)*. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/77908865 (дата звернення: 01.12.2018).

265. Дніпровський апеляційний суд. *Постанова від 27.11.2018 у справі № 201/10946/16-ц (провадження № 22-ц/0430/638/18)*. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/78275824 (дата звернення: 06.12.2018).

266. Капустін В.В. Банкрутство: генезис, сутність і поняття в умовах сьогодення. *Порівняльно-аналітичне право*. 2013. № 3-2. С. 168-171.

267. Вольвач Б.В. Ескіз правової політики у сфері неплатоспроможності та банкрутства. *Проблеми законності*. 2018. Вип. 142. С. 109-118. DOI:10.21564/2414-990x.142.142510.

268. Гетьман О.О. Інноваційний механізм регулювання ринку праці: монографія. Дніпропетровськ: Вид-во УМСФ, 2016. 328 с.

269. Зеньков Д.О. Поняття функцій профспілок та їх значення на сучасному етапі ринкових відносин. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія: *Юриспруденція*. 2014. Вип. 8. С. 189-192.

270. Іншин М.І. Дистанційна зайнятість працівників в умовах ринкової економіки. *Форум права*. 2014. № 3. С. 466-469.

271. Козар В.В. Вплив глобалізації світового ринку праці на ефективність використання трудового потенціалу України. *International Journal of Innovative Technologies in Economy*. 2018. № 2 (14). P. 51-59.

272. Онищук Ю.В. Регулювання зайнятості як фактор розвитку економіки країни в контексті європейської інтеграції. *International Journal of Innovative*

Technologies in Economy. 2018. № 4 (16). С. 93-98.

273. Радіонова-Водяницька В.О. Правове регулювання відносин у сфері праці в разі банкрутства роботодавця: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2011. 20 с.

274. Каламбет С.В., Твардовська Л.М., Почечун О.І. Державне регулювання процесу банкрутства та санації на підприємстві. *Складні системні процеси*. 2011. № 2. С. 76-82.

275. Бабенко Е.В. Припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства: поняття та сутність. *Пріоритетні напрямки розвитку правової системи України*: мат. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Львів, 27-28 січня 2017 року). Львів: Західноукр. орг. «Центр правничих ініціатив», 2016. 104 с.

276. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України: Закон України від 24.12.1999 № 1356-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 6-7. Ст. 41.

277. Kronis I. Juridiskās personas maksātnespējas process: jaunā likuma piemērošanas pirmā gada problēmas. *Sociālo zinātņu žurnāls*. 2011. Nr 1 (4). P. 189-198.

278. Про банкрутство: Закон України від 14.05.1992 № 2343-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 31. Ст. 440 (втрат. чин.).

279. Про зайнятість населення: Закон УРСР від 01.03.1991 № 803-XII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. № 14. Ст. 170 (втрат. чин.).

280. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом: Закон України від 17.06.1996 № 435/96. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 42-43. Ст. 378 (втрат. чин.).

281. Про внесення змін до Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом»: Закон України від 22.12.2011 № 4212-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 32-33. Ст. 413.

282. Кодекс України з процедур банкрутства: Проект Закону України від 26.02.2018 № 8060 (у ред., підгот. до другого чит. від 16.10.2018).

URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=63518&pf35401=466538 (дата звернення 22.12.2018).

283. Блуашвілі Н. Захист трудових прав працівників при банкрутстві підприємства. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія: *Юриспруденція.* 2014. № 8. С. 174-177.

284. Воронкова Т.Є., Рибальченко Н.П. Банкрутство підприємства та шляхи його подолання. *Інтернаука*: міжнародний науковий журнал. 2017. № 2 (2). С. 39-43.

285. Бабенко Е.В. Санація: припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства. *Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети*: мат. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Одеса, Україна, 20-21 січня 2017 року). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2017. 112 с.

286. Кошкалда І.В., Костанецька Т.М. Державне регулювання діяльності неплатоспроможних сільськогосподарських підприємств. *Економіка АПК*. 2017. № 1. С. 53-59.

287. Йорданова М.С. Оздравяване на предприятието – правна същност и цели. *Научни трудове на Русенския университет*. 2016. Т. 55. Сер.7. С. 33-37.

288. Кравець Я.О., Стільник В.В. Проектування санаційного управління аграрними формуваннями. *Молодий вчений*. 2018. № 9 (61). С. 489-492.

289. Vainovskis M., Logins M. *Termination of Employment Relations: Legal Situation in Latvia*. Riga: [б. в.], 2006. 85 p.

290. Бабенко Е.В. Особливості припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства. *Актуальні проблеми реформування системи законодавства України*: мат. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 27-28 січня 2017 року). Запоріж.: Запорізьк. міськ. ГО «Істина», 2017. 108 с.

291. Вольвач Б.В. Правове регулювання неплатоспроможності та банкрутства (ретроспективний і порівняльно-правовий аспекти). *Теорія і практика правознавства.* 2018. Вип. 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/tipp_2018_1_14 (дата звернення: 03.01.2019).

292. Дубас Т.В. Шляхи удосконалення гармонізації трудового законодавства України про звільнення працівників. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2015. № 4. С. 258-268.

293. On the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies: Council Directive № 98/59/EC of 20.07.1998. *Official Journal of the EC*. 1998. L 225. P. 16-21.

294. On the Approximation of the Laws of the Member States Relating to the Protection of Employees in the Event of the Insolvency of their Employer: Council Directive № 80/987/EEC of 20.10.1980. *Official Journal of EC*. 1980. L 283. P. 23-27 (втрат. чин.).

295. Директива Європейського Парламенту та Ради, яка вносить зміни до Директиви Ради № 80/987/ЄЕС про зближення правових положень держав-членів щодо захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця: Директива ЄП та Ради від 23.09.2002 № 2002/74/ЄС. *Акти європейського права із соціальних питань*. Київ: Парламент. вид-во, 2005 (втрат. чин). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_658/ (дата звернення: 02.10.2017).

296. On the protection of employees in the event of the insolvency of their employer (Codified version): Directive of the European Parliament and of the Council of 22.10.2008 № 2008/94/EC (Text with EEA relevance). *Official Journal of EU*. 2008. L 283. P. 36-42.

297. On insolvency proceedings: Council regulation (EC) № 1346/2000 of 29.05.2000. *Official Journal of EC*. 2000. L 160. P. 1-18 (у цій ред. не діє).

298. On insolvency proceedings (recast): Regulation of the European Parliament and Council № 2015/848 of 20.05.2015. *Official Journal of EU*. 2015. L 141. P. 19-72.

299. Фесюра М.В. Визначення та характеристика підстав розірвання трудового договору при ліквідації, реорганізації та банкрутстві підприємства, установи, організації. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 26.

C. 538-547.

300. Kodeks pracy: Ustawa z dnia 26.06.1974. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1974. № 24. Poz. 141 (у ред. від 28.01.2019). URL: http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf (дата звернення: 30.01.2019).

301. O szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników: Ustawa z dnia 13.03.2003. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 2003. Nr 90. Poz. 844 (у ред. від 16.10.2018). URL: http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20030900844/U/D20030844Lj.pdf (дата звернення: 09.12.2018).

302. Kuźniar A.P. Ustawa o zwolnieniach grupowych 2014 z komentarzem (Stan prawny na 1 maja 2014 r.). Warszawa: INFOR PL S.A., 2014. 50 s.

303. Darba likums: Latvijas Republikas Likums 20.06.2001. *Latvijas Vēstnesis*. 2001. Nr 105(2492) (у ред. від 28.11.2018). URL: https://likumi.lv/doc.php?id=26019 (дата звернення: 04.02.2019).

304. Кодекс на труда: Закон Републики България от 26.04.1986 (в ред. від 06.11.2018). URL: https://www.lex.bg/laws/ldoc/1594373121 (дата звернення: 19.11.2018).

305. Prawo restrukturyzacyjne: Ustawa z dnia 15.05.2015. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 2015. Poz. 978.

306. Kalinowska M. Sytuacja prawna pracowników a postępowania restrukturyzacyjne. *Prawo pracy w systemie prawa. Prawo pracy a prawo handlowe* / red: E. Staszewska, I. Barańczyk. Łódź: Wyd-wo Uniwersytetu Łódzkiego, 2016, S. 125-136. DOI:10.18778/8088-306.2.12.

307. Maksātnespējas likums: Latvijas Republikas Likums 26.07.2010. *Latvijas Vēstnesis*. 2010. Nr 124 (4316) (у ред. від 01.01.2019). URL: https://likumi.lv/doc.php?id=214590 (дата звернення: 06.02.2019).

308. Concursal: Ley de España de 09.07.2003 Nr 22 (Texto consolidado, Última modificación: 2 de octubre de 2015). URL: https://www.boe.es/buscar/pdf/2003/BOE-A-2003-13813-consolidado.pdf (дата

звернення: 10.11.2018).

309. Търговски закон: Закон Републики България от 01.07.1991 (в ред. від 31.03.2018). URL: https://lex.bg/laws/ldoc/-14917630 (дата звернення: 23.10.2018).

310. O ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy: Ustawa z dnia 13.07.2006. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 2006. Nr 158. Poz. 1121 (у ред. від 04.12.2018). URL: http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20061581121/U/D20061121Lj.pdf (дата звернення: 17.01.2019).

311. Радев Е.Й. Правна природа на плана за оздравяване на търговец в производство по несъстоятелност: автореф. дис. … д-ра права: 3.6. София, 2017. 31 с.

312. Kamińska K. Upadłość a ułatwiona redukcja zatrudnienia. *Rzeczpospolita*. 2017. URL: https://www.rp.pl/Firma/308039984-Upadlosc-a-ulatwiona-redukcja-zatrudnienia.html (дата звернення: 12.06.2018).

313. Górzny L. Nowe postępowanie restrukturyzacyjne a prawa i obowiązki pracowników i pracodawcy. URL: https://blog.dzp.pl/labour/nowe-postepowanie-restrukturyzacyjne-a-prawa-i-obowiazki-pracownikow-i-pracodawcy/ (дата звернення: 12.06.2018).

314. De medidas urgentes en materia concursal: Ley de España 02.05.2015 Nr 9. *Boletín Oficial del Estado*. 2015. Nr 125. P. 43874-43909.

315. Ley, por la que se adoptan medidas urgentes en materia de refinanciación y reestructuración de deuda empresarial: Ley de España 30.09.2014 Nr 17. *Boletín Oficial del Estado*. 2014. Nr 238. URL: https://www.boe.es/buscar/pdf/2014/BOE-A-2014-9896-consolidado.pdf (дата звернення: 24.11.2018).

316. *Relevant information*, The Board of Directors of Distribuidora Internacional de Alimentación, on 08.02.2019. URL: https://www.diacorporate.com/recursos/doc/corporativo/20190208/201959998/board-of-directors-announcement-february-2019.pdf (дата звернення: 14.02.2019).

317. Esparza R. Comienza la cascada de despidos en DIA: 2.100 de inmediato,

aunque lo peor está por venir. *Hispanidad*. 2019, 8 febrero. URL: https://www.hispanidad.com/confidencial/comienza-la-cascada-de-despidos-en-dia-2-100-de-inmediato-aunque-lo-peor-esta-por-venir_12007540_102.html (дата звернення: 14.02.2019).

318. Estrada A. DIA despedirá a 2.100 trabajadores en España tras perder 352,6 millones y entrar en quiebra técnica. *El Comercio*. 2019, 8 febrero. URL: https://www.elcomercio.es/economia/trabajo/dia-supermercado-despedira-2100-trabajadores-espana-asturias-20190208115622-nt.html (дата звернення: 14.02.2019).

319. Дарморіс О.М. Захист працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника підприємства за законодавством Європейського Союзу. *Актуальні проблеми політики*. 2009. Вип. 36. С. 161-167.

320. Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2013. 464 с.

321. On the Approximation of the Laws of the Member States Relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses: Council Directive № 77/187/EEC of 14.02.1977. *Official Journal of EC*. 1977. L 61. P. 26-28.

322. Головина С.Ю., Лютов Н.Л. Полезен ли опыт Европейского Союза для гармонизации трудового законодательства государств Евразийского экономического союза? *Журнал российского права*. 2017. № 4 (244). С. 70-83.

323. Андреева А. Нормативни мерки за гарантиране на трудовото възнаграждение при несъстоятелност на работодателя. *Известия списание на Икономически университет*. 2018. Т. 62. № 2. С. 97-111.

324. Maksātnespējas administrācijas ziņojums (2017. gada). Rīga: Maksātnespējas administrācija Publish, 2018. 28 p.

325. *Protection of employees in case of insolvency of the employer*. URL: https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/protection-of-employees-in-case-of-insolvency-of-the-employer (дата звернення: 19.10.2018).

326. Войно-Данчишина О.Л. Банкрутство підприємства та звільнення

працівників: теорія і практика. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна.* Серія: *Право*. 2014. № 1137. Вип. 18. С. 140-143. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhIPR_2014_1137_18_37 (дата звернення: 16.01.2019).

327. Council Directive supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship: Council Directive of 25.06.1991 № 91/383/EEC. *Official Journal of EC*. 1991. L 206. P. 19-21.

328. Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā: Likums 28.12.2001. *Latvijas Vēstnesis*. 2001. Nr 188(2575) (у ред. від 01.01.2019). URL: https://likumi.lv/doc.php?id=56944 (дата звернення: 25.01.2019).

329. Господарський процесуальний кодекс України: Закон України від 06.11.1991 № 1798-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 6. Ст. 56.

330. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 № 2755-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 13-14. № 15-16. № 17. Ст. 112.

331. Іншин М.І. Особливості вирішення трудових спорів у порядку господарського судочинства. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 12. С. 105-108.

332. Іншин М.І. Деякі аспекти вирішення трудових спорів у порядку господарського судочинства: теоретико-правова характеристика. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: тези допов. учасн. ІІ Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 жовтня 2018 року) / за ред.: М.І. Іншина, І.С. Сахарук. Київ: Вид-во ФОП Маслаков, 2018. С. 102-105.

333. Про затвердження Кодексу суддівської етики: Рішення XI чергового з'їзду суддів України від 22.02.2013. *Вісник Верховного Суду України*. 2013. № 3. С. 27.

334. Zbiór zasad etyki zawodowej sędziów i asesorów sądowych: Uchwały Krajowej Rady Sądownictwa z dnia 13.01.2017 Nr 25/2017. URL: http://www.krs.pl/pl/dzialalnosc/zbior-zasad-etyki-zawodowej-sedziow/c,18,uchwaly/p,1/4582,uchwala-nr-252017-krajowej-rady-sadownictwa-z-dnia-13-stycznia-2017-r (дата звернення: 14.05.2018).

335. Kwiatkowski D. Sędzia-komisarz i sąd w restrukturyzacji. URL: http://doradcarestrukturyzacyjny.info/sedzia-komisarz-restrukturyzacji/ (дата звернення: 19.05.2018).

336. Сихівський районний суд м. Львова. *Рішення від 15.04.2015 у справі № 464/5556/14-ц (провадження № 2/464/51/15).* URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/43659856 (дата звернення: 23.09.2018).

337. Sąd Rejonowy Wrocław Śródmieście we Wrocławiu, Wyrok z 29.08.2018 Nr XP 396/17.
URL: http://orzeczenia.ms.gov.pl/content/$0022zwolnienie$0020pracownika$0022$0020Prawo$0020restrukturyzacyjne/155025500005021_X_P_000396_2017_Uz_2018-08-29_002 (дата звернення: 14.12.2018).

338. Апеляційний суд Львівської області. *Ухвала від 22.05.2017 у справі № 442/8262/16-ц (провадження № 22-ц/783/2609/17).* URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/66805999 (дата звернення: 26.07.2018).

339. Івано-Франківський міський суд Івано-Франківської області. *Рішення (заочне) від 27.04.2018 у справі № 344/9705/17 (провадження № 2/344/1152/18).* URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/73742448 (дата звернення: 30.07.2018).

340. Івано-Франківський міський суд Івано-Франківської області. *Рішення (заочне) від 03.05.2018 у справі № 344/9484/17 (провадження № 2/344/1100/18).* URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/73770896 (дата звернення: 30.07.2018).

341. Івано-Франківський міський суд Івано-Франківської області. *Рішення (заочне) від 14.04.2018 у справі № 344/9606/17 (провадження № 2/344/1127/18).* URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/73427833 (дата звернення: 30.07.2018).

342. Дрогобицький міськрайонний суд Львівської області. *Рішення (заочне) від 21.12.2017 у справі № 442/7909/16-ц* (провадження № 2/442/435/2017). URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/73107036 (дата звернення: 24.07.2018).

343. Тисменицький районний суд Івано-Франківської області. *Рішення від 04.05.2018 у справі № 352/1809/17 (провадження № 2/352/246/18).* URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/73851971 (дата звернення: 30.07.2018).

344. Печерський районний суд м. Києва. *Рішення від 28.11.2018 у справі № 757/49650/18-ц (провадження № 757/49650/18-ц).* URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/78498835 (дата звернення: 17.12.2018).

345. Асеновградски районен съд. *Решение № 307 от 03.09.2015 по гражданско дело № 1027/2015*. URL: http://www.rs-asenovgrad.bg/Дела/Гражданско%20дело/2015/1027/Решение/03-09-2015 (дата звернення: 19.09.2018).

346. Окръжен съд – Пловдив. *Решение № 1973 от 22.12.2015 по гражданско дело № 2803/2015*. URL: https://legalacts.justice.bg/Search/GetActContentByActId?actId=hCiAdo%2F7x0g%3D (дата звернення: 21.09.2018).

347. Богунський районний суд м. Житомира. *Рішення від 24.01.2007 у справі № 2-П-963/07*. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/3160532 (дата звернення: 19.12.2018).

348. Вищий господарський суд України. *Постанова від 15.11.2017 у справі № 909/980/16*. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/70447222 (дата звернення: 19.12.2018).

349. Господарський суд Хмельницької області. *Ухвала від 30.11.2017 у справі № 924/1415/15.* URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/70654898 (дата звернення: 19.12.2018).

350. Корольовський районний суд м. Житомира. *Рішення від 06.03.2013 у справі № 296/3282/12-ц (провадження № 2/296/591/13).* URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/29815312 (дата звернення: 19.12.2018).

351. Львівський апеляційний господарський суд. *Постанова від 21.06.2017 у справі № 909/980/16*. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/67404949 (дата звернення: 19.12.2018).

352. Октябрський районний суд м. Полтави. *Рішення (заочне)*

від 06.06.2018 у справі № 554/4096/17 (провадження № 2/554/1874/2018). URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/74653578 (дата звернення: 04.01.2019).

353. Апеляційний суд Житомирської області. *Рішення від 09.07.2013 у справі № 296/3256/12-ц* (категорія: 52). URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/32388286 (дата звернення: 17.12.2018).

354. Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, *Wyrok z 08.08.2017 № VII Pa 88/17*. URL: http://orzeczenia.ms.gov.pl/details/$0022zwolnienie$0020pracownika$0022$0020Prawo$0020restrukturyzacyjne/154510000003621_VII_Pa_000088_2017_Uz_2017-08-08_002 (дата звернення: 18.11.2018).

355. Господарський суд Чернігівської області. *Рішення від 08.06.2015 у справі №* 927/744/15. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/44676920 (дата звернення: 04.03.2018).

356. Конотопський міськрайонний суд Сумської області. *Рішення від 02.06.2015 у справі № 577/1561/15-ц (провадження № 2/577/570/15).* URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/44625583 (дата звернення: 04.03.2018).

357. Конотопський міськрайонний суд Сумської області. *Рішення від 08.09.2015 у справі № 577/1559/15-ц (провадження № 2/577/568/15).* URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/49943428 (дата звернення: 08.03.2018).

358. Про визначення юрисдикції спору про стягнення заробітної плати у випадку банкрутства боржника: Лист Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 07.05.2013 № 709/0/4-13. *Заробітна плата*. 2013. № 7. С. 7.

359. Журавель В.І. Поняття форм захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2013. № 3. С. 219-225.

360. Budd J.M., Scoville J.G. Moral Philosophy, Business Ethics, and the Employment Relationship. *The Ethics of Human Resources and Industrial Relations* / ed. by J.W. Budd, J.G. Scoville. Champaign: University of Illinois at Urbana-Champaign Publish, 2005. 309 p.

361. Бонтлаб В.В. Право на судовий захист трудових прав: науково-

теоретичний аспект. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 9. С. 68-74.

362. Куцевич М.П. Проблеми захисту трудових прав працівника засобами кримінального права: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05, 12.00.08. Одеса, 2018. 445 с.

363. Іншин М.І. Науково-теоретичне обґрунтування поняття форм захисту трудових прав працівників. *Європейські перспективи*. 2012. № 2 (2). С. 110-114.

364. Іншин М.І. Захист трудових прав працівників: аналіз законодавства. *Вісник Запорізького національного університету*. Серія: *Юридичні науки.* 2015. № 2 (2). С. 129-133.

365. Халиков В.Р. Защита трудовых прав как новый институт трудового права Российской Федерации. *Вестник Челябинского государственного университета*. 2006. № 2. С. 72-74.

366. Ишкильдина Г.Р. Защита трудовых прав работника как реализация субъективного права. *Защита субъективных прав и охраняемых законом интересов*: коллективная монография / под науч. ред. Г.А. Колобовой. Уфа: Изд-во Башкир. академ. гос. службы и управл. при главе Республ. Башкиростан, 2017. С. 176-223.

367. Архипова О.Ю., Лузянин Т.Ю. Некоторые проблемы правового регулирования и защиты трудовых прав работников профессорско-преподавательского состава организаций высшего профессионального образования. *Право на труд и социально-трудовое партнерство*: материалы межрег. науч-практ. конф. (г. Томск, 20 ноября 2015 года) / отв. ред. В.М. Лебедев. Томск: Изд-во Том. ун-та, 2016. С. 3-10.

368. Вавженчук С.Я. Право на захист трудових прав як самостійне суб’єктивне трудове право. *Адміністративне право і процес*. 2016. № 2 (16). С. 119-126.

369. Бабенко Е.В. Концептуалізація захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин. *Visegrad journal on human rights*. 2015. № 6/2. С. 77-85.

370. Андріїв В.М. До питання захисту трудових прав працівників. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. № 57. С. 343-347.

371. Андріїв В.М. Позитивне трудове право як основний засіб захисту природних трудових прав працівників. *Форум права*. 2011. № 1. С. 27-31.

372. Костян И.А. Правовые проблемы защиты трудовых прав работников в условиях рыночных отношений в России: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2009. 349 с.

373. Сошникова Т.А. Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.02, 12.00.05. Москва, 2005. 405 с.

374. Клочков М.А. Незаконное лишение возможности работника трудиться (актуальные проблемы правоприменения). *Право:* журнал Высшей школы экономики. 2014. № 4. С. 101-111.

375. Амагыров А.В. К вопросу о понятии «правовая защита». *Право:* журнал Высшей школы экономики. 2014. № 1. С. 118-128.

376. Новгородцев П.И. Лекции по истории философии права. Учения нового времени XIX-XX вв.: репринт. Москва: Красанд, 2011. 354 с.

377. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. та голов. ред. В.Т. Бусел. Київ; Ірпінь: Перун, 2005. 1728 с.

378. Папа Франциск. Апостольське повчання «Радість Євангелія»: перекл. з італ. О. Бодак / за ред. Т. Барщевського. Львів: Свічадо, 2014. 220 с.

379. Никифорова О.А. Система социальной защиты населения и ее сущность. *РИСК: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция*. 2011. № 2. С. 586-588.

380. Бабич І.Г. Принцип справедливості в римському праві і у сучасному зобов'язальному праві України: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.03. Одеса, 2006. 22 с.

381. Крюков О.І. Соціальна політика як необхідна умова функціонування соціальної держави. *Актуальні проблеми державного управління*. 2010. № 1. С. 31-37.

382. Габелко Н.Е. Социальное партнёрство: основной элемент и метод социального управления обществом. *Территория науки*. 2015. № 4. С. 100-107.

383. Деякі питання документування управлінської діяльності: Постанова КМУ від 17.01.2018 № 55. *Офіційний вісник України*. 2018. № 23. Ст. 770.

384. Про затвердження Положення про систему управління безпекою польотів на авіаційному транспорті: Наказ Державіаслужби від 25.11.2005 № 895. *Офіційний вісник України*. 2005. № 51. Ст. 3230.

385. Сухачева Г.И. Концептуальные основы контроля хозяйствующего субъекта. *Экономический анализ: теория и практика.* 2007. № 12 (93). С. 34-43.

386. Стоколоса М.В. До питання про поняття та види заходів захисту у трудовому праві. *Право і суспільство*. 2013. № 2. С. 159-163.

387. Сыроватская Л.А. Трудовые отношения и трудовое право. *Государство и право.* 1996. № 7. С. 76-77.

388. Вакарюк Л.В. Фактори, що зумовлюють соціальну сутність правового режиму в трудовому праві України. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 6. С. 116-121.

389. Барышникова Т.Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в трудовом праве: дис. … канд. юрид. наук. Ярославль, 2005. 235 с.

390. Ваганова І.М. Поняття форми захисту та різновиди заходів захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2009. № 3. С. 94-99.

391. Гетьманцева Н.Д., Козуб І.Г. Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав. *Адвокат*. 2009. № 11. С. 37-42.

392. Золотухіна Л.О. Щодо форм захисту інтересів сторін трудових правовідносин. *Право і суспільство*. 2015. № 5-2. Ч. 3. С. 108-112.

393. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2007. 206 с.

394. Вавженчук С.Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників: монографія. Харків: Диса плюс, 2013. 510 с.

395. Яковлева А.В. Способы защиты трудовых прав работников

(концептуальный аспект): автореф. дисс. … канд. юрид. наук. Москва, 2007. 33 с.

396. Кульбака К.М. Правовий аспект захисту трудових прав працівників. *Правове регулювання суспільних відносин в умовах демократизації Української держави*: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 14-15 березня 2012 року) / укладачі: Б.В. Новіков, Т.О. Чепульченко, І.П. Голосніченко, В.Ю. Пряміцин. Київ: Вид-во НТУУ «КПІ», 2012. С. 157-159.

397. Андріїв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2012. 40 с.

398. Коростельова А.О., Кальян О.С. Гарантії трудових прав в Україні. *Права людини в Україні: сучасний стан та механізм реалізації*: матеріали регіон. наук.-практ. конф. (м. Полтава, 07 грудня 2016 року). Полтава: Відкр. міжнар. ун-т розв. люд. «Україна», 2016. С. 236-245.

399. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2007. 20 с.

400. Жовнір Т.Л. Особливості вирішення трудових спорів про поновлення працівника на роботі. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 8. С. 74-77.

401. Титова Н.К. Основные способы (виды) защиты прав человека и гражданина в Российской Федерации. *Вестник Московского университета МВД России*. 2015. № 8. С. 76-80.

402. Ситницька О.А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України: монографія. Хмельницький: Вид-во Хмельн. ун-ту управл. та права, 2010. 167 с.

403. Стахів К.А. Судовий захист як універсальна форма захисту трудових прав та законних інтересів працівників. *Часопис Академії адвокатури України*. 2014. Т. 7. № 2 (23). С. 107-110.

404. Терехин В.А. Судебная защита: учебное пособие. Пенза: Изд-во ПГУ, 2016. 160 с.

405. Бурак В.Я. Адміністративний захист трудових прав та законних інтересів працівників. *Університетські наукові записки*. 2016. № 3. С. 189-198.

406. Дараганова Н.В. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів у комісії по трудових спорах. *Юридична наука*. 2012. № 1. С. 66-73.

407. Костюк В.Л. Проблеми трудової правосуб'єктності КТС за чинним трудовим законодавством України. *Судова апеляція.* 2009. № 2(15). С. 76-81.

408. Вавженчук С.Я. Отдельные аспекты защиты трудовых прав профессиональных футболистов. *Правовое регулирование осуществления и защиты прав физических и юридических лиц*: материалы Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 90-летию проф. В.Ф. Чигира (г. Минск, 04-05 ноября 2014 года). Минск: Изд-во БГУ, 2014. С. 359-361.

409. Журавель О.А. Право громадян на самозахист як основна гарантія їх безпеки. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2017. № 2. С. 169-176.

410. Мельник К.В. Гармонізація норм національного трудового законодавства та міжнародних норм у сфері захисту трудових прав працівників: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2011. 21 с.

411. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.

412. Швець Н.М. Основні ознаки страйку. *Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми*: тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 05-06 жовтня 2012 року). Харків: Право, 2012. С. 251-253.

413. Швець Н.М. Право на страйк та механізм його реалізації: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2008. 21 с.

414. Корнєва П.М. Місце принципу справедливості серед принципів права соціального забезпечення. *Держава і право*. 2014. Вип. 64. С. 258-264.

415. Білоус З.В. Держава як суб'єкт охорони і захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2017. № 5. С. 49-56. DOI:10.5281/zenodo.1189184.

416. Фетюхин М.И. Социальное право: курс лекций. Волгоград: Изд-во Волгоград. гос. ун-та, 1998. 252 с.

417. Пузанова В.В. Вияв гуманізму у випадках припинення трудових правовідносин. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі*: зб. наук. ст. за матеріалами VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 18 квітня 2018 року). Житомир: Вид-во Житом. нац. агроекологіч. ун-ту, 2019. С. 474-477.

418. Батусова Е.С. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника в зарубежных странах. *Право:* журнал Высшей школы экономики. 2016. № 3. С. 159-171. DOI:10.17323/2072-8166.2016.3.159.171.

419. Про утворення Агентства з питань запобігання банкрутству підприємств та організацій: Указ Президента України від 17.06.1996 № 435/96. URL: https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/435/96 (дата звернення: 02.07.2017) (втрат. чин.).

420. Про Агентство з питань запобігання банкрутству підприємств та організацій: Постанова КМУ від 22.08.1996 № 990. URL: https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/990-96-п (дата звернення: 02.07.2017) (втрат. чин.).

421. Про затвердження Положення про Дисциплінарну комісію арбітражних керуючих (розпорядників майна, керуючих санацією, ліквідаторів): Наказ Міністерства юстиції України від 11.01.2013 № 81/5. *Офіційний вісник України*. 2013. № 4. Ст. 144.

422. Копиленко О.Л. Міжнародно-правовий досвід протидії корупції. *Юриспруденція в сучасному інформаційному просторі*: матеріали IX Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 01 березня 2019 року). Тернопіль: Вектор, 2019. Т. 1. С. 74-78.

423. Гладкий В.В. Сутність та значення феномену корупції. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2019. № 18. С. 124-132. DOI:10.5281/zenodo.2592077.

424. Конєва С.О. Порушення антикорупційних вимог як підстава для звільнення з публічної служби. *Підприємництво, господарство і право*. 2017.

№ 11. С. 112-115.

425. Шульженко І.В., Шурупова К.В. Дисциплінарне звільнення державних службовців за вчинення корупційних правопорушень. *Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності*. 2015. № 1. С. 75-79.

426. Красносілецький Д.П. Корупція як чинник народного невдоволення сучасної України. *Гілея*: науковий вісник. 2015. № 93. С. 364-368.

427. Заросило В.О., Гладкий В.В. Хабарництво як базисна форма прояву корупції. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2018. № 16. С. 123-138. DOI:10.5281/zenodo.1465480.

428. Чиканова Л.А., Серегина Л.В. Правовая защита граждан от безработицы в условиях информационных технологических новаций в сфере труда и занятости. *Право:* журнал Высшей школы экономики. 2018. № 3. С. 149-171. DOI:10.17323/2072-8166.2018.3.149.171.

429. Andersen T.M., Svarer M. Flexicurity – labour market performance in Denmark. *CESifo Economic Studies*. 2007. Vol. 53(3). P. 389-429. DOI:10.1093/cesifo/ifm015.

430. Bekker S., Mailand M. The European flexicurity concept and the Dutch and Danish flexicurity models: How have they managed the Great Recession? *Social Policy & Administration*. 2019. Vol. 53(1). P. 142-155. DOI:10.1111/spol.12441.

431. Grusky D. The Inequality Reader: Contemporary and Foundational Readings in Race, Class, and Gender. New York: Routledge Publish, 2018. 786 p. DOI:10.4324/9780429494468.

432. Keller B., Seifert H. Flexicurity – the German trajectory. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 2004. Vol. 10 (2). P. 226-247. DOI:10.1177/102425890401000207.

433. Tangian A. European flexicurity: concepts, methodology and policies. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 2007. Vol. 13(4). P. 551-573. DOI:10.1177/102425890701300404.

434. Wilthagen T., Tros F. The concept of «flexicurity»: a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of labour and*

research. 2004. Vol. 10(2). P. 166-186. DOI:10.1177/102425890401000204.

435. Томашевский К.Л. Политика сочетания гибкости и защиты в трудовом праве Беларуси и России: настоящее и будущее. *Право:* журнал Высшей школы экономики. 2011. № 4. С. 154-161.

436. Костюченко О.Є. Вітчизняні реалії правового становища працівника у трудових відносинах. *Форум права*. 2017. № 5. С. 200-207. DOI:10.5281/zenodo.1202446.

437. Третякова Л.Д., Мітюк Л.О., Скороход Т.Є. Особливості розуміння поняття «адаптація законодавства України з охорони праці» з огляду на інтеграцію до Європейського Союзу. *Проблеми охорони праці, промислової та цивільної безпеки*: зб. матеріалів XVI Всеукр. наук.-метод. конф. (м. Київ, 11-12 травня 2017 року). Київ: Вид-во КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2017. С. 258-261.

438. Березовська І.А. Зона вільної торгівлі з ЄС як рушій європеїзації українського законодавства. *Журнал європейського і порівняльного права*. 2017. Вип. 1. № 5. С. 41-58.

439. Телічко О.А. Процес адаптації трудового законодавства України в сфері охорони праці до європейських стандартів. *Юридична наука і практика*. 2011. № 1. С. 24-30.

440. Бабенко Е.В. Вдосконалення процедури самозахисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення*: мат. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Харків, 05 квітня 2019 року). Харків: Харків. нац. педагогічн. ун-т ім. Г.С. Сковороди, 2019. С. 142-146.

441. Государственное регулирование семейно-брачных отношений: история и современность: монографія / Ярославцева Т.А., Берестова Л.И., Дробница А.В., Крадожён-Мазурова Е.М. Хабаровск: Изд-во Дальневост. ин-та управл. – филиал РАНХиГС, 2016. 191 с.

442. Бабенко Е.В. Захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин (у тому числі при банкрутстві): монографія. Харків: Панов, 2019. 400 с.

ДОДАТОК 1

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографія:

1. Бабенко Е.В. Захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин (у тому числі при банкрутстві): монографія. Харків: Панов, 2019. 400 с.

Статті у наукових фахових виданнях України:

2. Бабенко Э.В. Гарантии для работников нестандартной формы занятости при прекращении с ними трудовых правоотношений. *Право и Политика:* научно-методический журнал. 2015. Спец. вып. С. 145–155.

3. Бабенко Е.В. Індивідуальне припинення трудових правовідносин шляхом припинення трудового договору, що об'єктивується у розірванні трудового договору. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2015. № 34. С. 101–110.

4. Бабенко Е.В. Концептуалізація захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин. *Visegrad journal on human rights*. 2015. № 6/2. С. 77–85.

5. Бабенко Е.В. Судова практика щодо захисту окремих категорій працівників при припиненні трудових правовідносин. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2015. № 3 (9). Т. 3. С. 87–98.

6. Бабенко Е.В. Судовий захист працівників при колективному припиненні трудових правовідносин. *Наука і правоохорона*. 2015. № 4. Ч. 2. С. 45–53.

7. Бабенко Е.В. Індивідуальне припинення трудових правовідносин шляхом припинення трудового договору, що не об'єктивується у розірванні трудового договору. *Боротьба з організованою злочинністю і корупцією (теорія і практика)*. 2016. № 2. С. 56–62.

8. Бабенко Э.В. Коллективное прекращение трудовых правоотношений по инициативе работодателя (высвобождение). *Право и Политика:* научно-методический журнал. 2016. Спец. вып. С. 55–63.

9. Бабенко Е.В. Припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця у разі зміни в організації виробництва і праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: Юридичні науки. 2016. № 6-2. Т. 2. С. 67–74.

10. Бабенко Е.В. Підстави припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. № 2. С. 99–107.

11. Бабенко Э.В. Сложности в защите прав работников прекарного труда при прекращении с ними трудовых правоотношений. *Право и Закон:* международный научно-практический журнал. 2017. № 2. С. 132–141.

12. Бабенко Э.В. Защита трудовых прав отдельных категорий работников при прекращении с ними трудовых правоотношений. *Право и Закон:* международный научно-практический журнал. 2017. № 3. С. 34–44.

13. Бабенко Е.В. Суб'єктивні причини для припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця. *Науковий вісник публічного та приватного права*: зб. наук. пр.; Н.-д. ін-т публічного права. 2018. № 4. С. 145–153.

14. Бабенко Е.В. Дисциплінарний проступок як підстава припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця. *Соціальне право*. 2018. № 1. С. 17–25.

15. Бабенко Е.В. Об’єктивні причини припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця. *Соціальне право*. 2018. № 2. С. 12–17.

16. Бабенко Е.В. Перевага в залишенні на роботі при масовому вивільненні працівників. *Актуальні проблеми держави і права*. 2019. № 82. С. 76–83.

17. Бабенко Е.В. Підстави індивідуального припинення трудових правовідносин. *Правові новели.* 2019. № 7. С. 111–119.

18. Бабенко Е.В. Відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівнику незаконним звільненням. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2019. № 55. С. 156–165.

19. Бабенко Е.В. Відшкодування моральної шкоди працівнику при незаконному звільненні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. № 2. С. 65–73.

20. Бабенко Е.В. Дотримання процедури масового вивільнення як гарантія для працівників. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія: Юриспруденція. 2019. № 32. С. 87–99.

21. Бабенко Е.В. Пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання вивільнення працівників у зв’язку зі змінами в організації виробництва і праці. *Соціальне право*. 2019. № 2. С. 9–16.

22. Бабенко Е.В. Правозастосовні проблеми захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин в Україні *Соціальне право*. 2019. № 3. С. 11–17.

Опубліковані праці апробаційного характеру:

23. Бабенко Е.В. Санація: припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства. *Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети*: мат. Міжн. наук.-практ.

конф. (м. Одеса, 20–21 січня 2017 р.). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2017. С. 32–35

24. Бабенко Е.В. Припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства: поняття та сутність. *Пріоритетні напрямки розвитку правової системи України*: мат. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Львів, 27–28 січня 2017 р.). Львів: Західноукр. орг. «Центр правничих ініціатив», 2016. С. 13–17

25. Бабенко Е.В. Особливості припинення трудових правовідносин на підставі процедур банкрутства. *Актуальні проблеми реформування системи законодавства України*: мат. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 27–28 січня 2017 р.). Запоріжжя: Запорізьк. міськ. ГО «Істина», 2017. С. 25–29

26. Бабенко Е.В. Вдосконалення процедури самозахисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення*: мат. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Харків, 5 квітня 2019 р.). Харків: Харків. Нац. педагогічн. ун-т ім. Г.С. Сковороди, 2019. С. 142–146.

27. Бабенко Е.В. Окремі Інституційні проблеми захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин в Україні. *Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні:* мат. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 8–9 лютого 2019 р.). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2019. С. 21–22.

28. Бабенко Е.В. Нормотворчі проблеми захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин в Україні (проблема якості та достатності правового регулювання). *Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети:* мат. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 18–19 січня 2019 р.). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2018. С. 56–57.

29. Бабенко Е.В. Теоретичні проблеми захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин в Україні. *Право як ефективний*

суспільний регулятор: мат. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Львів, 15–16 лютого 2019 р.). Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2019. С. 14–16.

ДОДАТОК 2

Апробація результатів дослідження. Викладені в роботі основні теоретичні положення, висновки і пропозиції обговорювалися на кафедрі правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля Міністерства освіти і науки України. Підсумки розробки досліджуваної у дисертації проблематики, отримані узагальнення і висновки були оприлюднені на таких науково-практичних конференціях: «Актуальні проблеми реформування системи законодавства України» (м. Запоріжжя, 27-28 січня 2017 року); «Пріоритетні напрямки розвитку правової системи України» (м. Львів, 27-28 січня 2017 року); «Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети» (м. Одеса, 20-21 січня 2017 року); «Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 05 квітня 2019 року).