

УДК 342.734:331.108.644.7

КРЕГУЛ Юрій,

к. ю. н., професор, завідувач кафедри загальноправових дисциплін
Київського національного торговельно-економічного університету

ХРОМЕЙ Василь,

к. ю. н., старший викладач кафедри загальноправових дисциплін
Київського національного торговельно-економічного університету

КОНСТИТУЦІЙНІ ГАРАНТІЇ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКА ВІД НЕЗАКОННОГО ЗВІЛЬНЕННЯ

Досліджено правове регулювання захисту від незаконного звільнення як важливої конституційної гарантії реалізації права на працю та розроблено пропозиції щодо його вдосконалення.

Ключові слова: конституційне право на працю, незаконне звільнення, гарантії права на працю.

Крегул Ю., Хромей В. Конституционные гарантии защиты работника от незаконного увольнения. Исследовано правовое регулирование защиты от незаконного увольнения как важной конституционной гарантии реализации права на труд и разработаны предложения по его усовершенствованию.

Ключевые слова: конституционное право на труд, незаконное увольнение, гарантии права на труд.

Постановка проблеми. Конституційне право людини на працю – одне з важливих соціально-економічних прав людини та громадянина, гарантоване Конституцією України, законами та міжнародно-правовими актами, ратифікованими Україною, що дає змогу кожному заробляти собі на життя працею, яку вільно обирає. Утвердження й забезпечення цього права є обов'язком держави.

Для належної реалізації в Україні права людини на працю законодавством встановлюється ціла система гарантій. Однією з найважливіших гарантій права на працю є частина 6 статті 43 Конституції України, яка проголосила, що громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Механізм здійснення цієї конституційної гарантії розкривається через систему норм галузевого законодавства – трудового. Саме в трудовому законодавстві встановлюються порядок, процедура та система захисту громадянина від незаконного звільнення.

Однак у зв'язку з інтенсивними соціально-економічними перетвореннями в нашій державі більшість діючих гарантій втратили свою актуальність, мають декларативний характер і не можуть ефективно сприяти захисту працівника від незаконного звільнення. Тому актуальним є пошук нових підходів до вирішення проблем щодо захисту від незаконного звільнення працівників, що підтверджується підготовкою нового Трудового кодексу України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження цієї проблематики знайшло відображення в працях таких вітчизняних вчених: П. М. Рабіновича, І. М. Панкевича, І. А. Ветухова, Н. В. Лазукова, Л. В. Грицишиної [1–4] та ін.

Проте окремі питання забезпечення права на працю залишилися поза увагою науковців і потребують вирішення через велику кількість порушень при звільненні з роботи, підготовку Трудового кодексу України та вимоги Європейського Союзу щодо узгодження вітчизняного законодавства із сучасними європейськими стандартами.

Метою статті є дослідження та вдосконалення правового регулювання захисту від незаконного звільнення як важливої конституційної гарантії реалізації права на працю в Україні.

Матеріали та методи. Методологічну основу наукового дослідження становить сукупність філософських, загальнонаукових та спеціальних підходів, принципів та методів наукового пізнання. У процесі роботи використано діалектичний, формально-догматичний, порівняльно-правовий методи, метод структурного та системного аналізу.

Основні положення та висновки статті ґрунтуються на підставі емпіричного дослідження, особистих спостережень, опрацювання наукових публікацій, аналізу юридичної літератури та законодавчих актів.

Результати дослідження. Безперечною конституційною гарантією захисту від незаконного звільнення є те, що підстави припинення трудового договору є вичерпними та закріплюються у відповідних статтях трудового законодавства. Кожна підстава припинення трудового договору встановлює певну процедуру. Недотримання встановленої процедури звільнення може бути підставою для визнання такого звільнення незаконним, поновлення працівника на роботі та виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

На думку П. М. Рабіновича та І. М. Панкевича, в умовах становлення демократичної, правової держави, соціально-орієнтованої ринкової економіки проблема забезпечення прав людини набуває більш важливого значення на національному рівні, зокрема у сфері праці. Забезпечення прав людини включає в себе такі елементи (напрями) державної діяльності, як сприяння реалізації прав людини, охорона прав людини, захист прав і свобод людини [1, с. 20]. І. А. Ветухова розглядає захист прав як примусовий спосіб здійснення суб'єктивного права, що застосовується у встановленому законом порядку компетентними органами або самою уповноваженою особою з метою поновлення порушеного права [2, с. 15].

На думку Н. В. Лазукової, захист прав людини у сфері праці здійснюється у різних формах, які можна об'єднати в дві групи: юрисдикційну та неюрисдикційну. Основна відмінність між ними полягає в засобах захисту. Захист трудових прав працівників у юрисдикційній формі здійснюється засобом офіційного звернення до державних органів, з властивим кожному з них певним процесуальним порядком діяльності та в межах їх компетенції щодо правозахисту. Водночас захист цих прав у неюрисдикційній формі відбувається в межах матеріального правовідношення та здійснюється засобом, який виключає звернення до державних органів, тобто реалізується самим працівником без звернень до компетентних органів [3, с. 210].

Л. В. Грицишина стверджує, що захист права на працю варто розуміти як діяльність компетентних органів держави (наприклад, судів) та інших державних і громадських організацій, а також дій самих суб'єктів права на працю, спрямованих на недопущення порушення або на відновлення порушеного права. Гарантії захисту права на працю – це сукупність засобів, способів та умов, за допомогою яких компетентні державні органи (суди), інші державні й громадські організації та самі працівники забезпечують реальне відновлення порушеного права на працю [4, с. 282].

В цілому поділяючи погляди вчених-правознавців, вважаємо, що найефективнішим способом захисту конституційного права людини на працю є звернення до суду. Це гарантується також статтею 55 Конституції України, у якій зазначено, що права й свободи людини та громадянина захищаються судом. Кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб.

Підстави для припинення трудового договору передбачаються в статті 36 Кодексу законів про працю України (КЗпПУ). Їх аналіз свідчить, що право ініціативи надається працівнику, роботодавцю, профспілкам та іншим особам. Практика реалізації конституційного права на працю й судової практики розгляду трудових спорів свідчать про проблемний характер розірвання трудових договорів саме з ініціативи роботодавців. У зв'язку з наведеним зосередимо дослідження на проблемах припинення трудового договору з ініціативи роботодавця (стаття 40 КЗпПУ). Адже саме роботодавець є стороною трудового договору, наділеною певними «владними» повноваженнями щодо працівника, тому більшість незаконних звільнень працівників відбуваються саме з його ініціативи [5].

Підтвердженням цього також є положення Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р. Зокрема у її статті 3 передбачено, що згідно з метою цієї конвенції терміни «звільнення» та «припинення трудових відносин» означають припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця [6]. У статті 4 Конвенції № 158 про припинення

трудових відносин з ініціативи роботодавця також встановлюється важлива гарантія: трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо лише немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного зі здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби.

Важливою гарантією, встановленою в Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, є вимога статті 7, у якій зазначено, що трудові відносини з працівником не припиняються з причин, пов'язаних із його поведінкою або роботою, доки йому не нададуть можливість захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями, крім випадків, коли від роботодавця не можна обґрунтовано чекати надання працівникові такої можливості. Ця гарантія захисту від незаконного звільнення знайшла відображення в статті 149 КЗпПУ, у якій вказано, що до застосування дисциплінарного стягнення (догани чи звільнення) власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення [6]. Тобто, роботодавець має з'ясувати всі обставини та отримати пояснення від працівника щодо порушення трудової дисципліни. І лише після цього, з'ясувавши всі обставини, вирішувати питання про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

Розгляд гарантії захисту від незаконного звільнення працівників, порядок оскарження такого звільнення встановлений чинним законодавством України, а також проблем, що виникають під час захисту своїх прав працівниками у разі припинення трудового договору з ініціативи роботодавця.

Підстави припинення трудового договору з ініціативи роботодавця, визначені в статті 40 КЗпПУ, такі:

- зміни в організації виробництва й праці, у тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності чи штату працівників;
- виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації чи стану здоров'я, які перешкоджають продовженню цієї роботи, а також у разі відмови в наданні допуску до державної таємниці чи скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до неї;
- систематичне невиконання без поважних причин працівником обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до нього раніше застосовувались заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;
- прогул (у тому числі відсутність на роботі більше 3 годин упродовж робочого дня) без поважних причин;
- нез'явлення на роботу більше 4 місяців підряд унаслідок тимчасової непрацездатності, за винятком відпустки у зв'язку з вагітністю й пологами, якщо законодавством не встановлено триваліший

строк збереження місця роботи (посади) за певного захворювання. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом чи професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

➤ поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

➤ поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного чи токсичного сп'яніння;

➤ вчинення за місцем роботи розкрадання (у т. ч. дрібного) майна власника, встановлене вироком суду, що набрав законної сили, або постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення чи застосування заходів громадського впливу;

➤ призов або мобілізація власника – фізичної особи під час особливого періоду;

➤ встановлення невідповідності працівника займаній посаді, або виконуваній роботі протягом строку випробування [6].

Частина 1 статті 40 КЗпПУ наводить обмежений перелік підстав звільнення, а перелічені далі підстави припинення трудового договору з ініціативи роботодавця можна поділити на дві групи: звільнення з підстав, у яких є вина працівника (пункти 3, 4, 7, 8) та звільнення з підстав, що не залежать від волі (вини) працівника (пункти 1, 2, 5, 6, 10, 11). Кожна із цих підстав припинення трудового договору має свій порядок і гарантії, без дотримання яких звільнення не може вважатися законним. Загальними гарантіями є те, що відповідно до частини 2 статті 40 КЗпПУ звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2, та 6 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника (за його згодою) на іншу роботу, тобто законодавець проголосив цю гарантію як обов'язок. Її має бути збережено в проекті Трудового кодексу України.

Надзвичайно важлива гарантія, встановлена в частині 3 статті 40 КЗпПУ. Не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації. Уточнимо, що гарантія недопустимості звільнення в період тимчасової непрацездатності має виняток, передбачений пунктом 5 статті 40 КЗпПУ: підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є нез'явлення на роботі більше 4 місяців підряд унаслідок тимчасової непрацездатності, за винятком відпустки у зв'язку з вагітністю й пологами, якщо законом не встановлено триваліший строк збереження місця роботи (посади) за певного захворювання. Але й у цьому випадку законодавець встановив певні гарантії: за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом чи професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

Гарантію про недопустимість звільнення з роботи під час тимчасової непрацездатності працівників, закріплену в частині 3 статті 40 КЗпПУ, яка поширюється на випадки припинення трудового договору з ініціативи роботодавця, передбачені статтями 40, 41 КЗпПУ, необхідно поширити на всі випадки припинення трудового договору. Для цього частину 3 статті 40 КЗпПУ варто виключити із цієї статті та включити її частиною 5 статті 36 Кодексу законів про працю України «Підстави припинення трудового договору».

Серед підстав припинення трудового договору з ініціативи роботодавця, передбачених статтями 40, 41 Кодексу законів про працю України, найбільш проблемним і таким, що потребує особливої уваги, є звільнення за пунктом 1 статті 40 – у зв'язку зі змінами в організації виробництва й праці, у тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності чи штату працівників. Ця підстава розірвання трудового договору може вважатися законною лише після дотримання певного порядку та встановлених гарантій, які потребують більш ретельного аналізу.

Відповідно до статті 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» у разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників із причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або в зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше ніж за 3 місяці до намічених звільнень, надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, у тому числі інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватись, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведення їх кількості до мінімуму або ж пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень [7].

Зазначена вимога закону спонукає роботодавця уникати запровадження фіктивних змін в організації виробництва та праці. Крім того, вона дає можливість знайти рішення щодо зменшення кількості вивільнюваних працівників, а також перевірити, чи були збережені права працівників, які, відповідно до законодавства, потребують додаткового захисту (жінок, інвалідів, молоді тощо). Також у статті 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачено, що профспілки мають право вносити пропозиції державним органам, органам місцевого самоврядування, роботодавцям, їх об'єднанням про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних із вивільненням працівників, які є обов'язковими для розгляду.

Український законодавець, уникаючи декларативного характеру цієї вимоги, визначив, що роботодавець не лише має повідомити профспілкові органи про зміни в організації виробництва й праці та про наступне вивільнення працівників, а й отримати згоду на звільнення. У науковій літературі обговорюється думка, що питання, пов'язані з отриманням згоди профспілок на звільнення, має вирішуватись не законодавством, а колективним договором. Відповідно до частини 1 статті 43 Кодексу законів про працю України розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2–5, 7 статті 40 та пунктами 2, 3 статті 41 Кодексу, може бути проведене лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, крім випадків, коли розірвання трудового договору із зазначених підстав здійснюється з прокурором, працівником Національної поліції України, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України чи органу, що контролює дотримання податкового законодавства.

Зокрема О. І. Процевський вважає, що розірвання трудового договору – це насамперед справа тих, хто його уклав. Трудовий договір є угодою, яку укладають дві сторони: роботодавець і працівник. Тому сторонній вплив (у цьому випадку – профспілки) є зайвим [8, с. 15]. З огляду на досить великий обсяг порушень щодо незаконних звільнень із роботи участь професійних спілок є ефективним фактором, який і надалі забезпечуватиме гарантію захисту працівників від незаконних звільнень.

Важливою та незаперечною гарантією під час розірвання трудового договору за пунктом 1 статті 40 Кодексу законів про працю України є встановлення порядку вивільнення працівників, передбачене статтею 49-2 КЗпПУ, у якій встановлено, що про наступне вивільнення персонально попереджають працівників не пізніше ніж за 2 місяці. Це положення повністю відповідає вимогам статті 11 Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р., відповідно до якої працівник, з яким намічено припинити трудові відносини, має право бути попередженим про це за розумний строк або має право на грошову компенсацію замість попередження, якщо він не вчинив серйозної провини, тобто такої провини, у зв'язку з якою було б недоцільно вимагати від роботодавця продовжувати з ним трудові відносини протягом строку попередження [6].

Іншою важливою гарантією захисту прав працівників у разі звільнення є проголошення переважного права на залишення на роботі певної категорії осіб. Відповідно до статті 42 КЗпПУ під час скорочення чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва й праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам із вищою кваліфікацією та продуктивністю праці.

За рівних умов продуктивності праці й кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається таким особам:

- сімейним – за наявності двох і більше утриманців;
- особам, у сім'ї яких немає інших працівників із самостійним заробітком;
- працівникам із тривалим безперервним стажем роботи на цьому підприємстві, в установі, організації;
- працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва;
- учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;
- авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво чи професійне захворювання;
- особам із числа депортованих з України протягом 5 років із часу повернення на постійне місце проживання до України;
- працівникам 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 – упродовж 2 років з дня звільнення їх зі служби.

Перевага в залишенні на роботі може надаватися також іншим категоріям працівників, якщо це передбачається законодавством України.

Доцільно до наведеного переліку внести також тих, хто потребує додаткового захисту, а саме: молодих працівників та осіб, що є внутрішньо переміщеними (переселенців).

Досить цікаво розглянути перелік осіб, які мають переважне право на залишення на роботі, наведений у проекті Трудового кодексу України. У статті 91 зазначено, що за рівних умов щодо кваліфікації й продуктивності праці перевага надається таким працівникам:

- із сімейними обов'язками – за умови наявності в них двох і більше утриманців;
- у сім'ї яких немає інших осіб із самостійним джерелом доходів;
- які мають триваліший безперервний стаж роботи в цього роботодавця;
- які навчаються за направленням роботодавця або підвищують кваліфікацію без відриву від виробництва;
- які отримали, працюючи в цього роботодавця, трудове каліцтво чи професійне захворювання;
- із числа прийнятих на роботу протягом останніх 2 років у рахунок броні чи квоти [9].

Положення проекту Трудового кодексу України звужують перелік осіб, які мають переважне право на залишення на роботі, порівняно

із чинним Кодексом законів про працю України, що не може сприяти належному захисту деяких категорій працівників. Однак статтю 91 проекту Трудового кодексу України доповнено дуже актуальною частиною 4, у якій зазначено: «Працівник, який має переважне право на залишення на роботі з декількох підстав, встановлених частиною 2 цієї статті або іншим законом чи колективним договором, не може бути звільнений у зв'язку зі скороченням штату за наявності працівників, які мають таке право за меншої кількості підстав. За наявності в працівників переважного права на залишення на роботі з рівної кількості підстав переважне право має той із них, підставу якого названо в частині 2 цієї статті раніше».

З огляду на зазначене доцільно частину 2 статті 91 проекту Трудового кодексу України викласти таким чином:

«За рівних умов щодо кваліфікації та продуктивності праці перевага в залишенні на роботі надається таким працівникам:

- сімейним – за наявності двох і більше утриманців;
- особам, у сім'ї яких немає інших працівників із самостійним заробітком;
- працівникам із тривалим безперервним стажем роботи на цьому підприємстві, в установі, організації;
- працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах без відриву від виробництва;
- учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;
- авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво чи професійне захворювання;
- внутрішньо переміщеним особам;
- працівникам 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 – упродовж 2 років із дня звільнення їх зі служби;
- із числа прийнятих на роботу протягом останніх 2 років у рахунок броні чи квоти».

Додатковою гарантією під час розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, відповідно до пунктів 1, а також 2 й 6 статті 40 Кодексу законів про працю України, є виплата вихідної допомоги, відповідно до статті 44 КЗпПУ, у розмірі не менше однієї середньомісячної заробітної плати.

Не викликає сумнівів, що будь-яке порушення встановленого законом порядку припинення трудового договору, передбаченого частиною 1 статті 40 КЗпПУ, а також недотримання встановлених

гарантій юридично визнається незаконним звільненням та таким, що у відповідному порядку може бути оскаржене до компетентного органу.

Практика свідчить, що непоодинокі випадки, коли після скорочення працівників роботодавці повертаються до питання поновлення штату працівників. За цих обставин ефективно діє гарантія про переважне право на укладення трудового договору в разі поворотного прийняття на роботу, визначена в статті 42-1 Кодексу законів про працю України, в якій в імперативній формі проголошено, що працівник, з яким розірвано трудовий договір із підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 цього кодексу (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), упродовж одного року має право на укладення трудового договору в разі поворотного прийняття на роботу, якщо власник чи уповноважений ним орган приймає на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Переважне право на укладення трудового договору в разі поворотного прийняття на роботу надається особам, зазначеним у статті 42 КЗпПУта в інших випадках, передбачених колективним договором. Умови відновлення соціально-побутових пільг, які працівники мали до вивільнення, визначаються колективним договором. Положення цієї статті повною мірою знайшли відображення в статті 92 проекту Трудового кодексу України.

Іншою гарантією під час припинення трудового договору також належне оформлення звільнення працівника з роботи. Відповідно до статті 47 КЗпПУ власник або уповноважений ним орган зобов'язаний у день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку та провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 цього кодексу. У разі звільнення працівника з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу останній зобов'язаний також у день звільнення видати йому копію наказу про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника. У разі мобілізації власника – фізичної особи свої обов'язки, визначені цією статтею, він має виконати впродовж місяця після своєї демобілізації без застосування санкцій і штрафів [5].

Додатковими гарантіями під час розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є заборона на звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей. Відповідно до частини 3 статті 184 КЗпПУ звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років (до 6 років – згідно із частиною 6 статті 179 КЗпПУ), одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування цих жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, проте

не більше 3 місяців із дня закінчення строкового трудового договору [6]. Згідно з вказаною статтею не допускається звільнення вагітних жінок з ініціативи роботодавця, проте допускається звільнення зазначених жінок у зв'язку із закінченням трудового договору (частина 2 статті 36 КЗпПУ). У положеннях цієї статті вказано, що такі жінки підлягають обов'язковому працевлаштуванню та за ними зберігається середній заробіток, проте більше ніж на 3 місяці. Зрозуміло, що таких жінок у сучасних умовах неможливо працевлаштувати, тому їм важко згодом знайти роботу самостійно. Такі положення збереглися і в статті 108 проекту Трудового кодексу України, у якій зазначено:

«1) забороняється звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років або дитину-інваліда, за ініціативою роботодавця, крім випадків ліквідації юридичної особи роботодавця без правонаступництва, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця;

2) забороняється звільнення одиноких матерів, які мають дітей віком до 15 років, крім випадків ліквідації юридичної особи роботодавця без правонаступництва, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця, а також із підстав, передбачених статтею 93 цього Кодексу;

3) у випадках звільнення працівників, зазначених у частинах 1 та 2 цієї статті, у разі ліквідації юридичної особи – роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця, а також у зв'язку із закінченням строку трудового договору їм виплачується вихідна допомога в розмірі не менше тримісячної середньої заробітної плати» [9].

Доцільно виключити із частини 3 статті 108 проекту Трудового кодексу України слова «а також у зв'язку із закінченням строку трудового договору» та викласти цю норму так: «У випадках звільнення працівників, зазначених у частинах 1 і 2 цієї статті, у разі ліквідації юридичної особи – роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця їм виплачується вихідна допомога в розмірі не менше тримісячної середньої заробітної плати».

Додаткові гарантії щодо інших категорій працівників під час розірвання трудового договору надаються неповнолітнім працівникам. Відповідно до статті 198 КЗпПУ звільнення працівників молодше 18 років з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу допускається, крім дотримання загального порядку звільнення, лише за згодою районної (міської) служби в справах дітей. При цьому звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 та 6 статті 40 КЗпПУ, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.

Додаткові гарантії під час припинення трудового договору надаються членам профспілкових органів. Відповідно до статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників,

профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки), крім дотримання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди членів виборного органу, а також вищого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок).

Звільнення з ініціативи роботодавця працівника, який обирався до складу профспілкових органів підприємства, установи, організації, не допускається протягом року після закінчення терміну, на який він обирався, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає продовженню цієї роботи, або вчинення працівником дій, за які законодавством передбачається можливість звільнення з роботи чи зі служби. Така гарантія не надається працівникам у разі дострокового припинення повноважень у цих органах у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків чи за власним бажанням, за винятком випадків, коли це обумовлюється станом здоров'я [7].

Згідно зі статтею 116 КЗпПУ під час звільнення працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник у день звільнення не працював, зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові під час звільнення, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.

У разі спору про розмір сум, належних працівникові під час звільнення, власник або уповноважений ним орган у будь-якому разі має в зазначений у статті 116 КЗпПУ строк виплатити неоспорювану ним суму.

Варто визнати, що порушення строків видачі трудової книжки та розрахунку під час звільнення з роботи є одними з найчисельніших порушень із боку роботодавця, а тому ця проблема потребує додаткової уваги. Роботодавець в день звільнення не завжди видає належним чином оформлену трудову книжку й копію наказу про звільнення, не говорячи вже про виплату працівникові всіх належних сум, що є підставою для оскарження таких дій роботодавця в компетентному органі.

У зв'язку з аналізом зазначених гарантій підвищується увага до визначення й практики забезпечення права на захист у разі, якщо працівник вважає, що його права були порушені під час звільнення з роботи з ініціативи роботодавця. Це право він реалізовує шляхом оскарження дій роботодавця в компетентному органі. Порядок такого оскарження визначається главою 15 «Індивідуальні трудові спори» КЗпПУ, у статті 221 якого вказано, що трудові спори розглядаються комісіями із трудових спорів (КТС), а також районними, районними в місті, міськими чи міськрайонними судами. Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, застосовується незалежно від форми трудового договору.

Відповідно до статті 224 КЗпПУ КТС є обов'язковим первинним органом щодо розгляду трудових спорів, які виникають на підприємствах, в установах, організаціях із числом працівників не менше 15 чоловік. Трудовий спір підлягає розгляду в КТС, якщо працівник самостійно або за участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності під час безпосередніх переговорів із власником або уповноваженим ним органом. У статті 225 КЗпПУ встановлюються строки звернення працівника до КТС. Зокрема зазначається, що працівник може звернутись до КТС у тримісячний строк із дня, коли він дізнався або мав дізнатись про порушення свого права, а в спорах про виплату належної йому заробітної плати – без обмеження будь-яким строком. Особливо підкреслимо те, що строку давності, згідно із чинним Кодексом законів про працю України, щодо стягнення заробітної плати не існує, і це важлива гарантія, оскільки працівник не завжди може знати про порушення свого права. Воно може виявитись навіть через декілька років після припинення трудових відносин, тоді особа може звернутися з позовом до суду щодо стягнення всіх належних їй виплат. Доцільно зберегти цю гарантію в Трудовому кодексі України.

Порядок і строки розгляду трудового спору в КТС повно й конкретно визначаються статтями 226 та 227 КЗпПУ. Оскаржуються рішення комісії протягом 10-денного строку в судовому порядку. Рішення КТС підлягають виконанню роботодавцем у 3-денний строк після закінчення 10-денного строку на оскарження (стаття 229 КЗпПУ).

Діяльність КТС є неефективною через те, що вона формується трудовим колективом з урахуванням пропозицій керівництва із працівників, які в трудовому відношенні залежні від роботодавця та, відповідно, не можуть бути повністю незалежними під час вирішення трудового спору. У багатьох випадках на підприємствах взагалі не утворюються КТС, бо це не обов'язок роботодавця, а трудовий колектив не завжди готовий до формування такого органу, особливо на невеликих підприємствах та тих, що належать до приватної форми власності. Це свідчить про те, що вирішення трудових спорів в трудових колективах себе віджило і тому не може бути належною гарантією захисту прав працівників.

Якщо трудовий спір (наприклад, про незаконне звільнення) буде вирішено на користь працівника, то останній, відповідно до статті 235 КЗпПУ, повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядав спір, і цей орган водночас має прийняти рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу, проте не більше ніж за 1 рік. Важливою гарантією права на захист від незаконного звільнення є те, що рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню на користь працівника.

Гарантії припинення трудового договору, у тому числі право працюючих на захист від незаконного звільнення, є важливими складниками належної реалізації конституційного права людини на працю в Україні, свідчать про дієвість соціальної й правової політики в державі, а також про подальший розвиток національного законодавства та побудову правової держави.

Висновки. Всі підстави припинення трудового договору з ініціативи роботодавця, зазначені в статті 43 КЗпПУ, можна поділити на дві групи: звільнення з підстав, у яких є вина працівника (пункти 3, 4, 7, 8), та звільнення з підстав, що не залежать від волі (вини) працівника (пункти 1, 2, 5, 6, 10,11). Кожна з підстав припинення трудового договору має свій порядок і гарантії, без дотримання яких звільнення не може вважатися законним.

Гарантію про недопустимість звільнення з роботи під час тимчасової непрацездатності працівників, закріплену в частині 3 статті 40 КЗпПУ, яка поширюється на випадки припинення трудового договору з ініціативи роботодавця, необхідно поширити на всі випадки припинення трудового договору. Для цього частину 3 статті 40 КЗпПУ варто виключити із цієї статті та додати її частиною 5 статті 36 КЗпПУ «Підстави припинення трудового договору», виклавши таким чином: «Не допускається звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 статті 40 КЗпПУ), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації».

Пропонуємо з частини 3 статті 108 проекту Трудового кодексу України виключити слова «а також у зв'язку із закінченням строку трудового договору» та викласти частину 3 статті 108 проекту Трудового кодексу України в такій редакції: «У випадках звільнення працівників, зазначених у частинах 1 та 2 цієї статті, у разі ліквідації юридичної особи – роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця їм виплачується вихідна допомога в розмірі не менше тримісячної середньої заробітної плати».

Вважаємо, що діяльність комісій по трудових спорах неефективна з тієї причини, що вони формуються трудовим колективом із числа працівників, які в трудовому відношенні залежні від роботодавця та, відповідно, не можуть бути повністю незалежними під час вирішення трудового спору. У багатьох випадках на підприємствах взагалі не утворюються комісії по трудових спорах, оскільки це не є обов'язком роботодавця, а трудовий колектив не завжди готовий до формування такого органу, особливо на невеликих підприємствах, а також підприємствах, що належать до приватної форми власності. Це свідчить про те, що вирішення трудових спорів на виробничому рівні себе не виправдало та не може бути належною гарантією захисту прав працівників. Усі спори, які не можуть бути вирішені сторонами трудових правовідносин шляхом переговорів, слід вирішувати у судовому порядку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Рабінович П. М., Панкевич І. М. Здійснення прав людини: проблема обмежування (загальнотеоретичні аспекти). Львів : Астрон, 2001. 108 с.
2. Ветухова І. А. До питання захисту трудових прав найманих працівників. Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах : Матеріали наук.-практ. конф. ; м. Суми, 2–4 черв. 2005 р. ; за ред. В. С. Венедіктова. Харків : Укр. асоц фахівців трудового права, 2005. С. 15–19.
3. Лазукова Н. В. Гарантії та форми захисту прав людини в сфері праці. Молодий вчений. 2015. № 1. С. 208–211.
4. Грицишина Л. В. Реалії та перспективи закріплення юридичних гарантій захисту права на працю в умовах ринкової економіки. Унів. наук. записки. 2006. № 3. С. 282–285.
5. Кодекс законів про працю України (Ред. від 30.04.2017). URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
6. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця. Відом. Верховної Ради України. 1994. № 23. Ст. 166.
7. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. Відом. Верховної Ради України. 1999. № 45. Ст. 397.
8. Процевський А. І. Трансформація прав профспілок – реальність чи вимисел? Право України. 1996. № 7. С. 13–20.
9. Проект Трудового Кодексу України від 27.12.2014. № 1658. Офіц. портал Верховної Ради України. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

Стаття надійшла до редакції 28.09.2017.

Kregul Yu., Khromei V. Constitutional guarantees for protection of employees from illegal dismissal.

Background. The entire system of guarantees is established by legislation for proper implementation of human rights to work in Ukraine. However, most of existing guarantees have lost their relevance, are declarative and cannot effectively promote the protection of the employee from illegal dismissal in connection with intensive socio-economic transformations in our state. Therefore, the search of new approaches to solving problems concerning protection against illegal dismissal of workers, which is confirmed by the preparation of the new Labour Code of Ukraine, is relevant.

Analysis of recent research and publications. The study of this issue is reflected in the works of famous domestic scientists. However, certain issues of ensuring the right to work remained unnoticed by scholars and need to be resolved in view of the large number of violations during dismissal, the preparation of the Labour Code of Ukraine and the requirements of the European Union regarding the harmonization of domestic legislation with modern European standards.

The ***aim*** of the article is research and improvement of legal regulation of protection against illegal dismissal as an important constitutional guarantee of the implementation of the right to work in Ukraine.

Materials and methods. A set of philosophical, general scientific and special approaches, principles and methods of scientific knowledge are methodological basis of scientific research. The main provisions and conclusions of the article are based on empirical research, personal observations, the study of scientific publications, analysis of legal literature and legislative acts.

The results of the research. Relevant issues of legal regulation of protection against illegal dismissal as an important constitutional guarantee of the right to work

implementation are studied. The views of scholars and the current legislation on guarantees of protection against illegal dismissal is analysed, also, ways of solving these problem issues in case of the occurrence of conflict of interests between the employee and the employer are offered. Changes to the current legislation of Ukraine and to the draft Labour Code of Ukraine such as to clearly disclose all grounds for termination of an employment contract on the initiative of the owner of the enterprise, institution, organization or authorized body are offered.

Conclusion. All grounds for termination of an employment contract on the initiative of the employer, referred to in Article 43 of the Labour Code of Ukraine, can be divided into two groups: dismissal on grounds that have employee's faults (paragraphs 3, 4, 7, 8), and dismissal on grounds that are not dependent on the will (guilt) of the employee (paragraphs 1, 2, 5, 6, 10, 11). Each of the grounds for terminating an employment contract has its own procedures and guarantees, without abundance of which the dismissal cannot be considered legal.

It is proposed to delete words «Also, in connection with the expiration of the term of the employment contract» from part 3 of Article 108 of the draft Labour Code of Ukraine and to put it in such wording: «In cases of workers dismissal specified in parts 1 and 2 of this article, in case of liquidation of a legal entity – the employer, the termination by the individual of the implementation of functions of the employer, the redundancy payment shall be paid to them in the amount of at least three months' average wage».

Keywords: constitutional right to work, illegal dismissal, guarantees of the right to work.

REFERENCES

1. Rabinovych P. M., Pankevych I. M. Zdijsnennja prav ljudyny: problema obmezhuвання (zagal'noteoretychni aspekty). L'viv : Astron, 2001. 108 s.
2. Vjetuhova I. A. Do pytannja zahystu trudovyh prav najmanyh pracivnykiv. Formy social'no-pravovogo zahystu pracivnykiv u sluzhbovo-trudovyh vidnosynah : Materialy nauk.-prakt. konf. ; m. Sumy, 2–4 cherv. 2005 r. ; za red. V. S. Venediktova. Harkiv : Ukr. asoc fahivciv trudovogo prava, 2005. S. 15–19.
3. Lazukova N. V. Garantii' ta formy zahystu prav ljudyny v sferi praci. Molodyj vchenyj. 2015. № 1. S. 208–211.
4. Grycushyna L. V. Realii' ta perspektyvy zakriplennja jurydychnyh garantij zahystu prava na pracju v umovah rynkovoї ekonomiky. Univ. nauk. zapysky. 2006. № 3. S. 282–285.
5. Pro ratyfikaciju Konvencii' Mizhnarodnoi' organizacii' praci № 158 pro prypynennja trudovyh vidnosyn z iniciatyvy pidpryjemcja. Vidom. Verhovnoi' Rady Ukrai'ny. 1994. № 23. St. 166.
6. Kodeks zakoniv pro pracju Ukrai'ny (Red. vid 30.04.2017). URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
7. Pro profesijni spilky, i'h prava ta garantii' dijal'nosti : Zakon Ukrai'ny vid 15.09.1999 № 1045-XIV. Vidom. Verhovnoi' Rady Ukrai'ny. 1999. № 45. Ct. 397.
8. Procevs'kyj A. I. Transformacija prav profspilok – real'nist' chy vymysel? Pravo Ukrai'ny. 1996. № 7. S. 13–20.
9. Proekt Trudovogo Kodeksu Ukrai'ny vid 27.12.2014. № 1658. Ofic. portal Verhovnoi' Rady Ukrai'ny. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.