

## **СПЕЦИФІКА ЗМІСТУ МІЖНАРОДНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ**

**Марія Василівна КОМАРНИЦЬКА,**

*аспірант кафедри трудового права та  
права соціального забезпечення  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка*

Міжнародним нормативно-правовим актом, який регулює припинення трудових відносин в Україні, є Конвенція МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року [1], норми якого обґрунтують призупинення трудових відносин та визначають перелік причин, які не є законними підставами для розірвання таких відносин. Як свідчить аналіз даного нормативно-правового акту, його положення є близькими до норм Кодексу законів про працю України [2]. Разом із тим, наявні й певні відмінності, згідно яких даний нормативно-правовий акт врегульовує припинення трудових правовідносин інакше, аніж Конвенція МОП №158. Аналіз наукової доктрини засвідчив, що у даному контексті найбільш повне дослідження

здійснила Н. А. Лисюк, яка виділила чіткі критерії, згідно яких обидва нормативно-правових акти врегульовують питання припинення трудових правовідносин по різному: 1) попередження працівника стосовно переважної більшості звільнень; 2) порядок звільнення працівників з ініціативи роботодавця; 3) додаткові положення, що стосуються припинення трудових відносин; 4) додаткові гарантії для працівників, що вивільняються; 5) оскарження незаконного звільнення; 6) оформлення звільнення [3, с. 13-14]. При цьому, як засвідчив наш аналіз змісту обох нормативно-правових актів, кожен із перерахованих критеріїв розмежування залишається актуальним і на сьогодні. На нашу думку, даний момент є негативним, адже свідчить про те, що чинне законодавство про працю України не узгоджене із нормами міжнародного законодавства.

Так, Кодекс законів про працю України [2] передбачає обов'язкове попередження тільки для припинення трудових відносин у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. При цьому, як свідчать положення статті 49-2 цього нормативно-правового акту, про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці. У свою чергу, Конвенція МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року [1] передбачає, що будь-який працівник повинен бути заздалегідь попереджений про звільнення за винятком випадків учинення ним діянь, які перешкоджають продовженню трудових відносин, або має право на грошову компенсацію замість попередження. Тобто, чинне законодавство про працю України передбачає, що лише у одному випадку припинення трудових відносин серед тієї безлічі підстав, які були нами проаналізовані у даній роботі, передбачає завчасне попередження працівника про звільнення. В свою чергу, міжнародне законодавство встановлює, що попередженими мають бути усі без виключення працівники. Звернемо увагу на те, що проект Трудового кодексу України [4] передбачає вимогу попередження і працівників, і роботодавців, при застосуванні різних підстав припинення трудових відносин. Наприклад, у статті 81 визначено, що строковий трудовий договір підлягає припиненню у зв'язку із закінченням строку його дії, в тому числі у зв'язку із закінченням строку виконання певної роботи, про що роботодавець попереджає працівника за три дні до дати припинення.

Наступна відмінність полягає у тому, що Кодекс законів про працю України [2] обґрунтовано встановлює жорсткий порядок розірвання трудового договору у випадку порушення працівником трудової дисципліни (тобто, припинення правовідносин відбувається за ініціативою роботодавця). В свою чергу, Конвенція МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року [1] передбачає, що трудові відносини з працівником не припиняються з причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою доти, доки йому не

нададуть можливість захищатися у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями. Іншими словами, згідно Кодексу законів про працю України, у разі, якщо особа вчинила одне із діянь, передбачених статтями 40 та 41, роботодавцю надано право припинити трудові відносини із працівником у односторонньому порядку. В свою чергу, стаття 7 Конвенції МОП №158 встановлює, що жоден працівник, який вважає, що його звільнили необґрунтовано з причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою, не може бути звільнений, не захистивши при цьому попередньо свої права. Зазначимо, що в проекті Трудового кодексу України [4] дане питання врегульовується аналогічним чином, як і в Кодексі законів про працю України. На нашу думку, ті підстави, які визначені Кодексом законів про працю України та проектом Трудового кодексу України є достатніми для звільнення працівника за ініціативою роботодавця в односторонньому порядку. Жодна із них не має суб'єктивного оціночного характеру, і при цьому кожна підстава є несуттєвою із подальшою працею на відповідних посадах.

Наступний критерій розмежування, запропонований Н. А. Лисюк, - додаткові положення, що стосуються припинення трудових відносин. Звернемо увагу, що у даному контексті положення Кодексу законів про працю та Конвенції МОП №158 не суперечать один одному, а швидше передбачають вимоги, не передбачені у іншому нормативно-правовому акті. Так, згідно із чинним Кодексом законів про працю України [3], водночас із попередженням працівника про звільнення роботодавець не пізніше як за 2 місяці доводить до відома державної служби зайнятості інформацію про наступне вивільнення працівника із зазначенням його професії, спеціальності, кваліфікації та розміру оплати праці. В Конвенції МОП №158 така вимога відсутня, адже очевидно, що державна служба зайнятості не є органом, який обов'язково наявний у кожній державі. Разом із тим, в даному нормативно-правовому акті визначено обов'язок роботодавця, у разі звільнення працівників з економічних або організаційних причин, повідомити про це компетентний орган держави і письмово викласти підстави звільнення, кількість і категорії працівників, яких воно може торкнутися, та строк, протягом якого це намічено здійснити. Державна служба зайнятості і є таким «компетентним органом» для України, а вимоги, які ставляться до такого звернення не є настільки принциповими, щоб обов'язково реалізовуватись в кожній державі.

Щодо інших відмінностей, норми статей 184 та 198 Кодексу законів про працю України [2] передбачають додаткові гарантії щодо припинення трудових відносин із вагітними жінками, жінками, які мають дітей, працівниками молодшими за 18 років. Такими гарантіями є виплата працівникові вихідної допомоги, розмір якої може диференціюватись. У свою чергу, Конвенція МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року [1] передбачає лише загальні правила щодо виплати працівникам вихідної допомоги та надання інших видів захисту, які поширюються на усі без виключення категорії працівників. У даному контексті зробимо висновок, що

національне правове регулювання все ж є досконалішим за міжнародне, оскільки захищає права малозахищених категорій працівників. Також відзначимо, що в проєкті Трудового кодексу України [4] також передбачено особливі розміри вихідної допомоги для таких верств населення. Наприклад, у статті 108 визначено, що у випадках звільнення вагітних жінок, жінок, які мають дітей, працівників молодших за 18 років 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 у розмірі не менше тримісячної середньої заробітної плати.

Кодекс законів про працю України [2] значно складніше регламентовано процедуру оформлення звільнення. Так, як нами було встановлено раніше, роботодавець зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунки у передбачені законом строки. Також до обов'язків роботодавця належить видача копії наказу про звільнення з роботи та письмове повідомлення працівника про нараховані йому суми перед виплатою. У свою чергу, Конвенція МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року [1] встановлює лише право працівника, трудові відносини з яким було припинено, вимагати законного звільнення. Тобто, у даному контексті зробимо висновок про те, що норми Кодексу законів про працю України все ж врегульовують процедуру оформлення звільнення значно досконаліше.

Отже, зробимо висновок про те, що Конвенція МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року, як інструмент правового регулювання припинення трудових відносин в Україні, характеризується наступними особливостями:

1) у цілому, даний нормативно-правовий акт врегульовує припинення трудових відносин схожим чином, як і Кодекс законів про працю України;

2) існують декілька критеріїв, за якими правове регулювання даного питання обома нормативно-правовими актами відрізняється, на що було влучно вказано Н. А. Лисюк;

3) у ті аспекти, в яких Конвенція МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року врегульовує припинення трудових відносин в Україні вдаліше, аніж Кодекс законів про працю України, можуть бути внесені зміни внаслідок прийняття Трудового кодексу України.

#### **Список використаних джерел:**

1. Конвенція МОП N 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року: Міжнародний документ від 22.06.1982 № 158. Офіційний вісник України. 2007 р. № 92. Стор. 208. Стаття 3388. Код акта 41663/2007.

2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР* від 17.12.1971. 1971 р. Додаток до N 50

3. Лисюк Н. А. Нормативно-правове забезпечення звільнення працівників в Україні. *Управління розвитком*. 2014. № 11. С. 12-15

4. Трудовий кодекс України. Проект Закону України № 1658 від 27 грудня 2014 року. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221) (дата звернення 25.05.2019)