

ТРУДОВЕ ПРАВО І ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ



Віктор Шербина,

*доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка
<https://doi.org/10.37374/2019-35-09>*

УДК 349.2

Акти Міжнародної організації праці й трудове законодавство України: порівняльно-правовий аналіз норм і стандартів

Порівняльне правознавство є теорією чи науковою дисципліною в низці галузей юридичної науки України, в тому числі, й трудовому праві. Його мета – вивчення і співставлення різних правових масивів і систем між собою та з нормами міжнародного права, виявлення їх схожостей та відмінностей, визначення тенденцій загальносвітового розвитку [1, с. 4]. Однак на цьому шляху виникає низка проблем і загроз об'єктивного характеру, без вирішення яких зусилля вчених не дадуть того бажаного результату, на який сподіваються законодавець і суспільство.

Представлена стаття є продовженням порівняльно-правових досліджень, започаткованих автором [Див. 28], і має за мету розширення й поглиблення уявлень про трудове право як світову цивілізаційну цінність.

Перш за все важливо розуміти, що не існує ідеальних правових систем. Їх ефективність визначається своєчасністю та відповідністю стану держави і права тієї чи іншої країни певному етапу суспільного розвитку. В Україні останнім часом відбувається ідеалізація права західного типу, незважаючи навіть на очевидні, суттєві, відмінності в історії формуванні цих правових систем. Справджується самий гірший варіант модернізації країни, держави і права: «сліпе копіювання чужих моделей регулювання суспільних відносин». Однак ще в 60-ті роки 20 століття знаний правник В. П. Казимірчук звертав увагу на один, надзвичайно важливий, аспект характеристики західного права: «Позитивним і принципово важливим слід уважати те, що основні зусилля західних учених направлені на виявлення причин неповного здійс-

нення права у межах демократичного суспільства та на виконання вимоги щодо вивчення права у дії, пошуку і створення гарантій реалізації прав» [2, с. 151]. Тобто західні правові моделі також не завжди досконалі, а тому потребують скрупульозного вивчення і глибокого критичного аналізу. «Порівнянню повинні підлягати не тільки закони, але й підзаконні акти, судова практика, колективні договори, звичаї, і що особливо важливо, практика застосування законодавства. Отже, порівняння законів на папері не менш важливо, ніж законів у дії, тобто «живого права» [3, с. 9].

Засади вирішення означених проблем сформулював С. О. Іванов, який зазначає: «Використання зарубіжного досвіду не може і не повинно ставати основним шляхом формування трудового права ні в перехідний до ринку період, ні в період стабілізації ринкових відносин. Основним шляхом повинно стати збереження чинних і створення нових норм чи моделей, які відповідають соціально-економічним умовам, традиціям, національним особливостям тощо» [4, с. 38]. А далі С. О. Іванов небезпідставно застерігає: «Відмовлятися необхідно тільки від тих ідей, норм, моделей, які дійсно, а не начебто стримують діяльність підприємств в умовах становлення ринкових відносин» [Там же].

Цілком природним є використання позитивного зарубіжного досвіду правового регулювання трудових відносин. Однак, на думку В.П. Казимірчука, правову форму не можна розглядати в її чистому вигляді, як самодостатнє явище, не пов'язане з конкретними соціальними і політичними умовами. Яскравим прикладом цього є спроба рецепції швейцарського законодавства в Туреччині (1926 р.). Рецепція іноземного права, як механічне пристосування законодавства, не є творчим розвитком права, суперечить елементарним правилам демократичного процесу підготовки, обговорення і прийняття зако-

нів, ігнорує національні і місцеві особливості. В результаті право іншої країни залишається чужорідним тілом в соціальній тканині іншої держави [2, с. 105-106]. Хоча можна навести й позитивний приклад правової трансплантації. Зокрема, йдеться про трансплантацію норм німецького і французького трудового законодавства до КЗпП РРФСР 1922 р. [5, с. 18].

Саме концептуальна невирішеність проблем реформування трудового законодавства України спонукали автора до порівняльно-правового аналізу основних норм і стандартів, які містять окремі акти Міжнародної організації праці та трудове законодавство України. Важливо з'ясувати чи відповідає національне трудове законодавство «міжнародним нормам і стандартам», про які так часто говорять реформатори і науковці.

Теоретична основа дослідження – наукові й навчальні праці видатних радянських, українських і російських учених, як-от: Л. С. Таль, М. В. Баглай, І. С. Войтинський, Л. Я. Гінцбург, В. М. Догадов, Б. Н. Жарков, С. А. Іванов, І. Я. Кисельов, А. Є. Пашерстник, В. У. Єсенін та ін. Серед сучасних дослідників міжнародного та порівняльного трудового права необхідно відзначити В. М. Андрієва, Н. Т. Вишневську, А. С. Довгерта, Н. Л. Лютова, К. Х. Рекоша, А. А. Сіліна, Г. Г. Шютте та ін. Значний вплив на формування критичного порівняльно-правового підходу автора справили роботи Г. Вольмані, В. Каскеля, Г. Кельзена (Німеччина), Ф. Коллена, Р. Докуа, П. Г. Гутьєра (Франція) та інших учених.

Основне завдання трудового права – бути регулятором суспільних відносин у сфері праці, упорядковувати взаємовідносини людей, які працюють та заробляють собі на життя. Відповідно до Преамбули Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), в редакції Закону № 871-ХІІ від 20.03.91р., Кодекс визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права



розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці. Проте регулювання трудових відносин, встановлення високого рівня умов праці, всемірна охорона трудових прав працівників були й залишаються основними завданнями трудового законодавства. Ці завдання чітко закріплені у ст. 1 КЗпП України [6].

Однак без активної ролі держави усі ці завдання залишаться не реалізованими. На наш погляд, позиція держави щодо захисту працівників у взаєминах із роботодавцями виражається через встановлення норм, що направлені на заступництво й підтримку працівників. Це своєрідні форми вираження соціального характеру діяльності держави Україна, для якої людина є найвищою соціальною цінністю, а діяльність усіх її інституцій направлено на утвердження і забезпечення прав і свобод людини. «Одним із головних принципів права є принцип соціальної справедливості, а призначенням права слід вважати захист слабшого, більш незахищеного суб'єкта права» [Див. 7]. Про це ж говорить і К. Х. Рекош: «Розвиток трудових відносин протягом ХХ століття показав, що роботодавець зловживає підпорядкованим станом працівника, а держава зобов'язана втручатися і захищати працівника як слабшу сторону трудових правовідносин» [Див. 8]. Тому вірною є позиція Т. М. Заворотченко, яка стверджує, що основним гарантом прав і свобод людини і громадянина є демократична, соціальна і правова держава. Всі інші організаційно-правові гарантії забезпечення прав і свобод особи пов'язані і залежать від її функціонування [9, с. 10].

Варто зауважити, що радянські вчені звернули увагу на цю проблему ще в 70-ті роки 20 століття. Так, М. І. Матузов писав: «У загальнотеоретичній правовій літературі останнього часу (радянській і зарубіжній) переконливо показано, що в умовах соціалізму держава виступає як основна організація, що забезпечує інтереси всіх громадян, яка має мора-

льно-політичні та інші обов'язки перед людиною, ставить своїм завданням всебічний розвиток особистості» [10, с. 28]. А тому, якщо держава Україна в розділі II Конституції [11] визначила права і свободи людини і громадянина, то «...сама держава приймає на себе обов'язок із забезпечення вказаних прав, створенню необхідних умов для їх реалізації, захисту, охорони» [10, с. 28].

Уявляється, що забезпечення реалізації і охорони соціально-економічних та трудових прав, як самих вразливих в умовах ринкових відносин, це стосується чи найбільшою мірою. По-перше, держава у взаєминах праці і капіталу має виступати як заступник економічно слабшої сторони – працівника. «Заступник» – це «той, хто захищає когось-небудь» [12, с. 146]. Але заступником держава виступає не тому, що працівник є учасником суспільних зв'язків певного роду, а тому, що вона взяла на себе обов'язок виступати не арбітром у цих взаєминах, а гарантом прав і свобод людини. По-друге, соціальна держава – це держава, яка підтримує слабшого, того, хто потребує додаткової допомоги з її боку. Працівник у будь-якому випадку організаційно, економічно, фінансово слабший ніж роботодавець, а тому за певних життєвих обставин держава має гарантувати йому свою підтримку. «Підтримувати» означає «сприяти, допомагати комусь» [12, с. 332].

Відповідно до ч. 1 ст. 8 Конституції України [11] в Україні визнається і діє принцип верховенства права. Тобто, Україна як член міжнародного співтовариства та учасник міжнародних організацій і об'єднань визнає примат міжнародного права над національним. Така позиція нашої держави отримала чітке відображення в ч. 1 ст. 9 Конституції, відповідно до якої чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. А ст. 8-1 КЗпП України [6] підкреслює пріоритет міжна-

родно-правових норм про працю перед нормами національного трудового законодавства. Згідно з нормою цієї статті, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

На наш погляд, переважна більшість конституційних та міжнародних норми мають захисну спрямованість, а тому вони мають стати основою нового трудового законодавства України.

Розглянемо низку міжнародних і національних норм, через які чітко викристалізовується така правова форма захисту працівників, як заступництво держави.

По-перше, в аспекті дослідження цієї проблеми необхідно вести мову про гарантії свободи праці. Відповідно до ст. 2 Декларації соціального прогресу і розвитку, прийнятої Генеральною Асамблеєю ООН 11 грудня 1969 р. [13], соціальний прогрес і розвиток ґрунтуються на повазі до гідності і цінності людської особистості і забезпечують розвиток прав людини і соціальної справедливості, що вимагає термінової і остаточної ліквідації усіх форм нерівності, експлуатації окремих осіб. Стаття 6 Декларації наголошує на тому, що використання власності, у тому числі й на засоби виробництва, не може супроводжуватися будь-якими формами експлуатації людини, а повинно створювати умови, які забезпечують дійсну рівність людей.

Конвенція МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» 1930 р. [14] визначає це поняття як будь-яку роботу чи службу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою якого-небудь покарання, для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг. Підп. «а» п. 3 ст. 8 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права [15], передбачає, що ніхто не повинен примушуватися до примусової або

обов'язкової праці. Стаття 1 Конвенції МОП № 105 про скасування примусової праці 1957 р. [16] зобов'язує кожного члена Міжнародної організації праці, який ратифікує цю Конвенцію, скасувати примусову або обов'язкову працю і не вдаватися до будь-якої її форми: а) як засобу політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність чи за висловлювання політичних поглядів, чи ідеологічних переконань, протилежних усталеній політичній, соціальній чи економічній системі; б) як метод мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку; в) як засіб підтримання трудової дисципліни; г) як засіб покарання за участь у страйках; д) як захід дискримінації за ознаками расової, соціальної і національної приналежності чи віросповідання.

Частина 3 ст. 43 Конституції України [11] забороняє використання примусової праці. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Таким чином, примусова праця в Україні може бути застосована тільки за виключних обставин і тільки у випадках, передбачених законом. Такі виключні обставини визначені, зокрема, ч. 2 ст. 33 КЗпП України [6]. Роботодавець має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.

Однак важливо з'ясувати, яким чином нормативно держава Україна



запобігає випадкам протиправного використання примусової праці, крім декларативного застереження щодо цього.

Стаття 31 КЗпП України [6] забороняє вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Але в нормі ч. 2 ст. 33 цього Кодексу це категоричне правило про виключність примусової праці «загубилося» серед правил щодо тимчасового переведення працівника без його згоди, з ініціативи роботодавця. І дотепер у Кодексі не встановлено норму, яка б категорично забороняла використання примусової праці (хоча Конвенція № 105 ратифікована Україною ще в 2000 р.), а також норм, які б передбачали юридичну відповідальність за такі дії. Ні ст. 265 КЗпП України, ні ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУАП) [17], не містять підстав притягнення та санкцій адміністративної відповідальності за примушення до праці чи використання примусової праці.

Стаття 25 Конвенції МОП № 29 [14] передбачає, що незаконне примушення до праці переслідується у кримінальному порядку. Але ст. 172 і 173 Кримінального кодексу України (далі – КК України) [18] не містять норм, які б однозначно і беззаперечно встановлювали кримінальну відповідальність за використання примусової праці. Тільки ч. 1 ст. 173 КК України встановлює кримінальну відповідальність за грубе порушення угоди про працю шляхом примусу до виконання роботи, не обумовленої угодою.

Отже, ратифікувавши низку міжнародних актів щодо запобігання використанню примусової праці, заборонивши її на конституційному рівні, держава Україна не встановила надійних правових гарантій протидії цьому ганебному явищу.

У розрізі досліджуваної проблеми, постає інша: як законодавчо вирішити питання організації роботодавцем виробничого процесу так, щоб ніякою мірою не посягнути на

основоположний конституційний принцип трудового права – свободу праці, й похідні від нього – принцип визначеності трудової функції працівника та принцип стабільності трудових правовідносин, закріплені у нормах ст. 21, 23, 31 – 34 КЗпП України [6].

Безумовно, норми трудового права мають бути надійною гарантією від проявів свавілля роботодавця у процесі використання робочої сили працівників. Особливо яскраво це свавілля виявляється у випадках незаконних переведень або звільнень працівників з ініціативи роботодавця. Уявляється, що норма ч. 6 ст. 43 Конституції України [11] отримала таку свою категоричну редакцію дарма: «Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення». Хоча як цей захист гарантується громадянам України насправді, буде показано нижче.

О. В. Смирнов сформулював і розкрив принцип визначеності трудової функції працівника [21, с. 179]. Він означає, що укладаючи трудовий договір працівник може розраховувати на більш-менш чітке організаційно-юридичне визначення роботодавцем роботи, яку буде виконувати працівник, а також неможливість свавільної її зміни роботодавцем. Стабільність трудових відносин – це серцевина норм трудового права, де виражається заступництво держави. Сюди можна віднести норми, що передбачають визначеність трудової функції працівника, обмеження щодо застосування строкових трудових договорів, позбавлення можливості роботодавця свавільно розривати трудові правовідносини тощо.

Проте існують й інші точки зору, які розуміють ці принципи трудового права не так категорично. Так, на думку Р. З. Лівшиця, основна ідея закону не в неможливості зміни трудової функції (це не відповідало б вимогам науково-технічного прогресу), а в неможливості її зміни без згоди сторін трудового договору [19, с. 168]. Є. А. Єршова вважає, що

Конвенція МОП № 29 не відносить тимчасове переведення на іншу роботу у випадку виробничої потреби для заміщення відсутнього працівника посяганням на принцип визначеності трудової функції [Див. 23].

У законодавстві більшості країн із ринковою економікою юридично закріплено принцип, згідно з яким роботодавцю надано право на власний розсуд переводити працівника на іншу роботу. Визначальним моментом тут є інтереси ефективності виробництва, прибутковості підприємства, технологічної раціональності. Інтереси працівників не враховуються зовсім, або ж враховуються в останню чергу. Працівник же може розраховувати тільки на матеріальне відшкодування, якщо суд вважатиме, що дії роботодавця не обґрунтовані та він зловживав своїм правом. У цьому випадку, трудова функція працівника втрачає навіть відносну стабільність [Цит. за 22, с. 121, 122].

Найбільше проблем з дотриманням принципу свободи праці виникло, на наш погляд, після законодавчої заборони роботодавцеві переводити працівників без їх згоди у разі виробничої потреби на іншу роботу (ст. 33 КЗпП України [6] в редакції Закону № 1356-ХІV від 24.12.99 р.).

На наш погляд, застосування таких переведень, тобто фактичного використання примусової праці, коли волевиявлення і воля працівника щодо виконання іншої, не обумовленої трудовим договором роботи, не співпадають, можливе лише за наявності жорстких державних гарантій, визначених законом. Йдеться, в тому числі, й про матеріальні санкції за використання примусової праці та фактичне посягання на свободу людини, бо праця під примусом, без визнання законом такої можливості і встановлення відповідної компенсації – це рабство.

Виробнича необхідність все ж має бути передбачена в системі виключних обставин, які дозволяють переводити працівника на іншу роботу без його згоди. Однак таке пере-

ведення необхідно обумовити низкою суттєвих застережень. Воно можливе тільки для забезпечення безперерйного функціонування підприємства, установи, організації, запобігання його повній зупинці, значним збиткам та повинно бути обмежено в часі. Крім того, таке переведення має провадитися виключно з урахуванням спеціальності та кваліфікації працівника, а також з підвищеним рівнем оплати праці, як компенсації за вимушене виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Тому новий Трудовий кодекс України має обов'язково містити статтю, присвячену тимчасовим переведенням у зв'язку з виробничою потребою. Пропонується така її редакція:

«Для забезпечення безперерйного функціонування підприємства, установи, організації, як виняток, допускається переведення працівника на роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди за дотримання наступних умов:

- наявності не передбачуваних організаційно-виробничих факторів, що можуть потягнути за собою дезорганізацію роботи підприємства, установи, організації або їх структурних підрозділів;

- тривалість переведення не може перевищувати 30 робочих днів протягом робочого року;

- переведення здійснюється з урахуванням спеціальності та кваліфікації працівника;

- працівнику гарантується подвійна оплата за виконану роботу.»

Заступництво під час розірвання трудового договору – найважливіший аспект реалізації захисної функції трудового права. Г. Г. Шютте зазначає, що одним із найважливіших напрямків соціального захисту трудящих у ФРН є правове регулювання звільнень [Цит. за 24, с. 73].

Основним міжнародним актом щодо розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця 1982 р. [25].



Оцінюючи ступінь рівня заступництва держави у національному законодавстві України, вбачаємо за необхідне проаналізувати його на предмет відповідності нормам названого міжнародно-правового акту щодо підстав та порядку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Відповідно до ст. 4 Конвенції МОП № 158 1982 р., трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби. Статті 40 і 41 КЗпП України [6] встановлюють виключний перелік підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Хоча для окремих категорій працівників ці підстави можуть передбачати й інші закони України (зокрема, Закон України «Про державну службу» [35]). В цілому ці підстави відповідають критеріям, визначеним ст. 4 Конвенції.

Однак є один нюанс, і полягає він у тому, що роботодавець в Україні має право звільнити працівника тільки за наявності визначеного законом юридичного факту чи юридичного складу. Відсутність хоча б одного із елементів юридичного складу свідчить про неправомірність звільнення. Підставою для такого твердження є положення ч. 1 ст. 40 КЗпП про те, що «трудоий 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:...». Термін «лише у випадках» й установлює вичерпне коло підстав звільнення. Крім того, цю позицію обстоював і Пленум Верховного Суду України у постанові від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» [26] щодо тлумачення окремих підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Як уявляється, основна проблема підстав звільнення в Конвенції МОП № 158 1982 р. знаходиться в площині тлумачення поняття «обґрунтування звільнення». Стаття 4 Конвенції, яка знаходиться в підрозділі А. «Обґрунтування припинення трудових відносин», під обґрунтуванням розуміє наявність підстав звільнення, а точніше, наявність поважної причини звільнення. З нашої точки зору, проблема обґрунтування звільнень – це не тільки проблема наявності підстав, а й проблема доведеності правомірності дій роботодавця. Якщо працівник – це людина, яка відповідно до Конституції України (ст. 3) [11] є найвищою соціальною цінністю, то при розірванні трудового договору роботодавець має себе вести з працівником як з людиною, а не робочою силою чи засобом виробництва. Тому обґрунтування звільнення – це основний критерій визначення його правомірності. Важлива юридична конструкція щодо обґрунтованості звільнення існує у Великобританії. «Підприємець повинен також довести суду, що сам упевнений в обґрунтованості звільнення» [Цит. за 27, с. 58].

Обґрунтованість звільнення можна розглядати й під іншим кутом зору. Йдеться про визнання неправомірними звільнень працівників з ініціативи роботодавця, який є державним підприємством, установою, організацією, через їх соціальну не виправданість. Держава, у деяких випадках, має жертвувати економічною доцільністю існування цих організацій, заради вирішення більш глобального завдання, тобто задля реалізації своєї основної функції – соціальної. Підстави для такого твердження містяться у низці норм Конституції України. Відповідно до ст. 1 Конституції, Україна є соціальною державою, а тому ч. 4 ст. 13 Конституції вказує, що держава забезпечує соціальну спрямованість економіки України. Частина 1 ст. 3 Основного Закону визнає людину найвищою соціальною цінністю, а ч. 2 цієї статті ви-

значає, що права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Тому недопущення звільнень працівників з підприємств, установ, організацій, де роботодавцем виступає держава, в особі уповноважених органів, через їх соціальну невиправданість, є самостійною правовою підставою обмеження звільнень.

Далі предметом дискусії є окреслення меж для встановлення підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Статті 5 і 6 Конвенції МОП № 158 1982 р. [25] частково врегульовують це питання через визнання незаконними деяких підстав припинення трудових відносин. Тобто Конвенція оперує критеріями, а не підставами для звільнення.

Постановка цієї проблеми у науковій площині цілком корелюється з актуалізацією реальних проблем «чисток персоналу», які проводяться у випадках зміни власника підприємства або призначення нового керівника підприємства, установи чи організації. Варто зауважити, що в Україні ця проблема з часом не тільки не вирішується, але й погіршується. Так, моніторинг Уповноваженого з прав людини у сфері захисту трудових прав засвідчив масові і системні порушення прав людини на працю, своєчасну та в повному обсязі виплату заробітної плати, належну оплату праці, яка забезпечувала б матеріальний достаток працівнику та його сім'ї, інших трудових прав працівників, що гарантовані Конституцією України, законами України, міжнародними нормами та стандартами. Так, протягом 2017 року до Омбудсмена надійшло майже 1,3 тис. повідомлень про порушення права людини на працю, що на 18 % більше, ніж у 2016 році. У ході реалізації Угоди про співпрацю між Уповноваженим з прав людини і Федерацією профспілок України Уповноваженого було повідомлено про майже 15 тис. порушень трудового законодавства, виявлених правовими інспекторами

членських організацій ФПУ у першому півріччі 2017 року, з них майже 40,4% порушень прав становлять порушення у сфері оплати праці, 30 та 6% відповідно – щодо порядку звільнення та переведення [29].

Попередження працівника стосовно переважної більшості звільнень – важлива гарантія забезпечення його права на законність звільнення. Згідно зі ст. 11 Конвенції МОП № 158 1982 р. [25] 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 підприємця продовжувати з ним трудові відносини протягом строку попередження. Тобто, йдеться про те, що будь-який працівник повинен бути заздалегідь попереджений про звільнення, за виключенням випадків учинення ним серйозних дисциплінарних проступків або інших діянь, які перешкоджають продовженню трудових відносин (наприклад, втрата довіри до працівника, який безпосередньо обслуговує товарні або грошові цінності). Трудове законодавство України передбачає таке обов'язкове попередження тільки для звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП України [6], тобто звільнення в разі змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. Так, відповідно до ч. 1 ст. 49-2 КЗпП, про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше, ніж за два місяці. В цілому ця норма Кодексу відповідає нормі Конвенції. Хоча, на наш погляд, вона має бути доповнена нормою про виплату компенсації за не попередження про звільнення або звільнення до перебігу строку попередження. Судова практика до певної міри усунула цю прогалину. Згідно з абз. 6 п. 19 постано-



ви Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» [26], при недодержанні 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. Але друге речення ч. 3 ст. 235 КЗпП, з формальної точки зору, дозволяє виплачувати компенсацію за не попередження або несвоєчасне попередження працівника про звільнення, тільки у випадках, коли неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника. Таким чином, можна стверджувати, що норми ст. 49-2 і 235 КЗпП України не повною мірою відповідають вимогам Конвенції МОП № 158 1982 р. [25] щодо встановлення норм про попередження працівника про звільнення.

Встановлення порядку звільнення регулюється підрозділом «В» зазначеної Конвенції, який визначає процедури, застосовувані до і під час припинення трудових відносин. Згідно зі ст. 7 Конвенції МОП № 158 1982 р., 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, крім випадків, коли від підприємця не можна обґрунтовано чекати надання працівникові такої можливості. Чинне трудове законодавство України обґрунтовано встановлює жорсткий порядок розірвання трудового договору у випадку порушення працівником трудової дисципліни. У судовій практиці також чітко виявляється ця позиція законодавця. Так, відповідно до п. 22 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» [26], у справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за порушення трудової дисципліни, судам необхід-

но з'ясувати, в чому конкретно проявилось порушення, що стало приводом для звільнення, чи могло воно бути підставою для розірвання трудового договору за пунктами 3, 4, 7, 8 ст. 40 та п. 1 ст. 41 КЗпП, чи додержані роботодавцем передбачені статтями 147-1, 148, 149 КЗпП правила і порядок застосування дисциплінарних стягнень. Уявляється, що з метою уникнення непорозумінь між працівником і роботодавцем у разі звільнення першого за порушення дисципліни, норма зі змістом, аналогічним п. 22 Постанови, має міститися й у новому Трудовому кодексі України.

Розділ III Конвенції МОП № 158 1982 р. містить додаткові положення, що стосуються припинення трудових відносин з економічних, технологічних, структурних або аналогічних причин. Перша вимога щодо порядку звільнення стосується консультацій з представниками працівників, що передбачено ст. 13 Конвенції. Положення норм цієї статті повністю відображено в ч. 3 ст. 22 Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [30]. Крім того, ст. 14 Конвенції передбачає 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 його намічено здійснити. Подібну норму містила й ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України [6]: «Водночас із попередженням працівника про звільнення, роботодавець доводить до відома державної служби зайнятості інформацію про наступне вивільнення працівника із зазначенням його професії, спеціальності, кваліфікації та розміру оплати праці». Проте, Законом України № 77-VIII від 28.12.2014 р. кардинально змінив зміст цієї норми. Тепер вона стосується тільки інформування уповноважених державних органів (державної служби зайнятості) у разі масових звільнень.

Стаття 48 Закону України від 5 липня 2012 р. «Про зайнятість населення» [31] детально регламентує масове вивільнення працівників з ініціативи роботодавця.

Частина 5 ст. 20 Закону України від 1 березня 1991 р. «Про зайнятість населення» [32] містила важливу норму-гарантію для осіб, які вивільнялись: «При вивільненні працівників (у тому числі працюючих пенсіонерів та інвалідів) у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скорочення чисельності або штату працівників, підприємства, установи, організації, незалежно від форм власності, повідомляють про це не пізніше, як за два місяці в письмовій формі державну службу зайнятості, вказуючи підстави і строки вивільнення, найменування професій, спеціальностей, кваліфікації, розмір оплати праці, а в десятиденний строк після вивільнення направляють списки фактично вивільнених працівників, зазначаючи в них інвалідів. У разі неподання або порушення строків подання цих даних стягується штраф у розмірі річної заробітної плати за кожного вивільнюваного працівника».

Таким чином, до відповідних змін, норми трудового законодавства України встановлювали суттєвіші вимоги до роботодавця щодо додержання порядку звільнення працівників з економічних мотивів. Нині розділ IV «Сприяння зайнятості населення» Закону України від 5 липня 2012 р. «Про зайнятість населення» не містить навіть натяку на юридичні гарантії сприяння зайнятості для осіб, що вивільняються з економічних, технологічних, структурних або аналогічних причин.

Проте трудове законодавство України, на відміну від Конвенції, передбачає інші додаткові гарантії для працівників, що вивільняються. Так, сприяння роботодавця зайнятості працівників, що вивільняються,

складає сутність норм трудового права, передбачених ст. 13, 42, 43 та ст. 49-2 КЗпП України [6]. Закон встановлює мінімум два критерії для переважного сприяння зайнятості осіб, що вивільняються: більш висока кваліфікація і продуктивність праці працівника; наявність роботи за відповідною професією чи спеціальністю. Практичне значення цих критеріїв важко переоцінити. Для судової практики – це основні орієнтири визначення правомірності звільнень працівників. Так, «кваліфікація» – це ступінь і вид професійної навченості, необхідної для виконання роботи [33, с. 181]. Продуктивність праці характеризує працівника з точки зору ефективності його роботи (її результативності, якості та значення для роботодавця). Професія як критерій вказує на сферу і вид постійної, стабільної трудової діяльності. «Спеціальність» – знання і практичні навички, необхідні для виконання певних трудових функцій у межах даної професії [33, с. 468]. Таким чином, урахування при звільненні працівників цих критеріїв робить його прозорим та зрозумілим для працівника, а в разі спору – дає суду можливість обґрунтовано оцінити дії роботодавця.

Крім того, ст. 43 КЗпП України передбачає санкціонування переважної більшості звільнень виборним органом первинної профспілкової організації або профспілковим представником. Для членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника ч. 3 і 4 ст. 252 КЗпП встановлюють додаткові гарантії із санкціонування їх звільнень. Норми ст. 184 і 198 КЗпП передбачають додаткові гарантії щодо звільнень вагітних жінок і жінок, які мають дітей, та працівників молодше вісімнадцяти років. Проте, на жаль, законодавство України не надає працівникам, що підлягають звільненню (навіть з об'єктивних причин), часу для пошу-



ку роботи, який би роботодавець оплачував або принаймні визнавав поважною таку причину відсутності працівника на роботі.

Стаття 12 Конвенції МОП № 158 1982 р. [25] передбачає загальні правила щодо виплати працівникам, із якими припиняються трудові відносини, вихідної допомоги та надання інших видів захисту доходу. Стаття 44 КЗпП України [6] встановлює значну кількість підстав для виплати працівникові вихідної допомоги та диференціює її розміри залежно від цих підстав. Однак норма ст. 44 КЗпП не повною мірою відповідає нормі п. «а» ч. 1 ст. 12 Конвенції, яка встановлює критерії для визначення розміру вихідної допомоги, яку виплачує роботодавець: стаж роботи і розмір заробітної плати. Юридична конструкція, яку передбачає ст. 44 КЗпП, – «середній місячний заробіток», відображає тільки другий критерій, передбачений Конвенцією.

Частина 1 ст. 8 Конвенції МОП № 158 гарантує працівнику, який вважає, що його звільнили необгрунтовано, право оскаржити це рішення, звернувшись до відповідного юрисдикційного органу, передбаченого національним законодавством. Такими юрисдикційними органами відповідно до ч. 1 ст. 221 КЗпП є районні, районні у місті, міські чи міськрайонні суди. Згідно з абз. 2 п. 3 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» [26], у будь-якому разі, безпосередньо в районних (міських) судах розглядаються заяви звільнених працівників про поновлення на роботі незалежно від підстави припинення трудового договору, зміни дати і формулювання причин звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи. Саме тут і виникає основна проблема. Частина 2 ст. 9 Конвенції передбачає можливість використання двох механізмів покладання тягаря доведення необгрунтованості звільнення. Пункт «а» ч. 2

ст. 9 Конвенції, тягар доведення наявності законної підстави для звільнення покладає на роботодавця, а п. «b» встановлює правило, відповідно до якого органи, що наділяються повноваженнями виносити рішення про причину звільнення (а таким органом в Україні є суд – прим. В.Щ.), з урахуванням поданих сторонами доказів та відповідно до процедур, передбачених національними законодавством і практикою. Такі процедури в Україні передбачає цивільно-процесуальне законодавство.

Згідно з ч. 1 ст. 12 Цивільного процесуального кодексу України (далі – ЦПК України) [34] цивільне судочинство здійснюється на засадах змагальності сторін. Частина 3 ст. 12 та ч. 1 ст. 81 ЦПК України зобов'язують кожну сторону спору доводити ті обставини, на які вона посилається, як на підставу своїх вимог або заперечень, крім випадків, встановлених цим Кодексом. Розгляд цивільних справ про поновлення на роботі через незаконне звільнення до випадків виключень не належить. Отже, ні трудове, ні цивільно-процесуальне законодавство України не покладають тягар доведення обгрунтованості звільнення на роботодавця, що, безумовно, негативно впливає на рівень правової захищеності звільнених працівників.

Більше того, відповідно до п. 4 ст. 19 ЦПК України в редакції Закону № 2475-VIII від 03.07.2018 р. для справ, що виникають з трудових відносин, передбачено спрощене позовне провадження. Ці категорії справ український законодавець прирівняв до малозначних справ чи справ незначної складності та інших справ, для яких пріоритетним є швидке вирішення справи. Частина 1 ст. 274 ЦПК України однозначно вказує на те, що справи, що виникають з трудових відносин, розглядаються в порядку спрощеного позовного провадження.

Однак наслідки подібної «новачії» важко переоцінити. Так, наприклад, відповідно до ч. 3 ст. 389 ЦПК

України не підлягають касаційному оскарженню судові рішення у малозначних справах, крім випадків, зазначених у цьому Кодексі. Закон залишає остаточне рішення про право позивача на касаційне оскарження на розсуд суду. Тривогу викликає те, що трудові спори, опинившись за законом в процесуальному сенсі в одному порядку з малозначними справами, за рішенням суду можуть опинитися в розряді категорій справ, які не оскаржують у касаційному порядку. З огляду на тенденції судової практики Верховного суду щодо справ, що виникають з трудових відносин, вірогідність такого розвитку подій дуже висока.

На наш погляд, вказані новації у ЦПК України стосовно розгляду трудових спорів, зокрема, стосовно спорів про поновлення на роботі, суперечить нормі ч. 1 ст. 55 Конституції України [11], тому що згідно з нею, права і свободи людини і громадянина захищаються судом та нормі ч. 6 ст. 43 Конституції про гарантії громадянам захисту від незаконного звільнення.

Тлумачення слів «захист» і «захищаються» дає підстави для твердження про активну позицію суду в цивільному судочинстві. В українській мові слова «охорона» і «захист» – синоніми. У «Новому тлумачному словнику української мови» записано, що слово «охороняти» треба розуміти як «захищати від чого-небудь» [36, с. 170]. Захист – це «охорона, заступництво, підтримка» [37, с. 110]. «Словник української мови» визначає захист як «заступництво, охорону, підтримку». Захищати означає «обороняти, охороняти кого-, що-небудь від нападу, замаху, удару ворожих, небезпечних та інших дій» [38, с. 379, 380].

Трудові та соціально-економічні права, передбачені ст. 43 – 46 Конституції, є частиною прав і свобод людини і громадянина в Україні. Отже, захист, захищати – це заступництво і підтримка когось або чогось, тобто активна діяльність суб'єкта, а

не споглядання на те, хто і як надасть більше переконливих доказів на обґрунтування своїх вимог, що передбачає чинне цивільно-процесуальне законодавство для розгляду справ, що виникають з трудових відносин. Змагальність сторін – це не елемент захисту права громадянина, а лише один із принципів встановлення істини в спорі. Саме тому на часі питання про трудову юстицію з іншою роллю суду у вирішенні трудових спорів, як індивідуальних, так і колективних.

Натомість спеціальної норми, яка б містила чітке застереження про заборону звільняти працівника за подання скарги на неправомірні дії роботодавця, як це передбачено у п. «с» ст. 5 Конвенції МОП № 158 1982 р. [25], ЦПК України чомусь не містить. Хоча принцип верховенства права закріплено у ст. 8 Конституції України.

Однак норма ст. 234 КЗпП України [6] містить суттєвіші гарантії захисту права на працю, бо передбачає таку юридичну конструкцію, як поновлення судом строків, пропущених з поважних причин. У той час, як ч. 3 ст. 8 зазначеної Конвенції встановлює правило, відповідно до якого можна вважати, що працівник відмовився від свого права оскаржити рішення про звільнення, якщо він не скористався з цього права протягом розумного строку після припинення трудових відносин. Тобто, якщо в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки працівник не скористався своїм правом на оскарження, то працівник вважається таким, що відмовився від цього права. На наш погляд, норма ст. 234 КЗпП прогресивніша з точки зору верховенства права, ніж відповідна норма Конвенції. Проте місячний строк на звернення до суду у разі незаконного звільнення, передбачений ч. 1 ст. 233 КЗпП, не повною мірою відповідає критерію розумності строку на звернення до юрисдикційного органу, що передбачений ч. 3 ст. 8 Конвенції,



хоча б з огляду на те, що працівник повинен мати певну альтернативу: працевлаштуватися в іншого роботодавця, стати на облік у службу зайнятості, а не у статусі безробітного боротися за своє право на працю.

З означеною вище проблемою корелюється проблема виплати компенсації або поновлення на роботі в разі незаконного звільнення, про що йдеться у ст. 10 Конвенції МОП № 158. Звернемо увагу на те, що норма ст. 10 Конвенції не містить жорсткого припису щодо поновлення працівників на роботі в разі незаконного звільнення, передбачаючи обов'язкову альтернативу – «виплату відповідної компенсації чи іншої такої допомоги, яку можна вважати за доцільну». Тобто у Конвенції, на відміну від положень ч. 1 ст. 235 КЗпП Укра-

їни [6], акцент зроблено на грошову компенсацію за порушення права на працю, а не на фактичне відновлення цього права.

Таким чином, проведений аналіз засвідчив, що трудове законодавство України в окремих питаннях прогресивніше актів МОП, містить більш високі норми і стандарти, однак в інших позиціях, особливо в частині надання юридичних гарантій працівникам, що вивільняються, має суттєві недоліки. З огляду на перспективу прийняття Трудового кодексу України не припустимим є прийняття норм, що звужують зміст та обсяг існуючих прав і свобод, передбачених міжнародними актами і національним законодавством, бо це є прямим порушенням положень ч. 3 ст. 22 Конституції України [11].

Список використаних джерел

1. *Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма)*. Книга первая / В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова; Под ред. В. М. Лебедева. М.: Статут, 2007. 301 с.
2. *Казимирчук В. П.* Право и методы его изучения. М.: Юрид. лит., 1965. 204 с.
3. *Киселев И. Я.* Сравнительное трудовое право: Учебн. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. 360 с.
4. *Иванов С. А.* Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта. *Государство и право*. 1995. № 3. С. 30-39.
5. *Киселев И. Я.* Сравнительное и международное трудовое право: Учебн. для вузов. М.: Дело, 1999. 728 с.
6. *Кодекс законів про працю України*. Затверджений Законом УРСР від 10 грудня 1971 року. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
7. *Нуртдинова А.* Экономика и право: проблемы взаимодействия. *Отечественные записки*. 2003. № 3 (12).
8. *Рекош К. Х.* О некоторых формах эксплуатации наемного труда. *Трудовое право*. 2003. № 7.
9. *Заворотченко Т. М.* Конституційно-правові гарантії прав і свобод людини і громадянина в Україні: Автореф. дис... канд. юр. н.: 12.00.02. Київ, 2002. 19 с.
10. *Матузов Н. И.* Общие правоотношения и их специфика. *Правоведение*. 1976. № 3. С. 23-33.
11. *Конституція України*: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. К.: Україна, 1996. 54 с.
12. *Івченко А. О.* Тлумачний словник української мови. Харків: Фоліо, 2002. 540 с.
13. *Декларация социального прогресса и развития*. Принята Генеральной Ассамблеей ООН 11 декабря 1969г. *СССР и международное сотрудничество в области прав человека. Документы и материалы*. М.: Международные отношения, 1989.

14. *Конвенція про примусову чи обов'язкову працю* № 29. Прийнята на 14-й сесії Генеральної конференції Міжнародної організації праці 10 червня 1930 року. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136/print.
15. *Міжнародний пакт про громадянські і політичні права*. Прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р. Ратифікований Указом Президії Верховної Ради Української РСР № 2148-VIII від 19 жовтня 1973 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043/print
16. *Конвенція про скасування примусової праці* № 105. Прийнята на 40-й сесії Генеральної конференції Міжнародної організації праці 25 червня 1957 р. Конвенцію ратифіковано Законом України № 2021-III від 05.10.2000 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 48. Ст. 411.
17. *Кодекс України про адміністративні правопорушення* від 7 грудня 1984 р. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1984. додаток до № 51. Ст. 1122.
18. *Кримінальний кодекс України* від 5 квітня 2001 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25 – 26. Ст. 131.
19. *Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории*. М: Наука, 1978. 368 с.
20. *Баглай М. В., Усенин В. И. Правовые методы усиления эксплуатации трудящихся в странах капитала. Основные тенденции современного буржуазного трудового права*. М.: Наука, 1964. 316 с.
21. *Смирнов О. В. Природа и сущность права на труд в СССР*. М.: Юрид. лит., 1964. 210 с.
22. *Киселев И. Я. Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения*. М.: Наука, 1989. 191 с.
23. *Ершова Е. А. Юридическая природа правовых позиций Конституционного Суда РФ. Трудовое право*. 2004. № 11.
24. *Шютте Г. Г. Защита интересов работников при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя в Германии. Труд за рубежом*. 1994. № 1. С. 73-82.
25. *Конвенція про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця* № 158. Прийнята на 68-й сесії Генеральної конференції Міжнародної організації праці 22 червня 1982 року. Ратифіковано постановою Верховної Ради України від 04.02.1994 р. № 3933-XII. *Офіційний вісник України*. 2007 р. № 92, стор. 208, стаття 3388, код акта 41663/2007.
26. *Про практику розгляду судами трудових спорів* : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92/print>
27. *Сравнительное трудовое право (по материалам советско-британского симпозиума)*. М.: ИГПАН СССР, 1987. 198 с.
28. *Щербина В. І. Функції трудового права: Монографія*. Дніпропетровськ: Акад. митн. служби України, 2007. 425 с.
29. *Щорічна доповідь уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні за 2017 рік*. URL: <https://www.google.com/search?q=%D0%B4%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D1%8C+%D1%83%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE+%D0%B7+%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2+%D0%BB%D1%8E%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%B8+2018&oq=%D0%B4%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D1%8C+%D1%83%D0%BF%D0%BE&aqs=chrome.1.69i57j0l5.10497j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
30. *Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності* : Закон України від 15 вересня 1999 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.



31. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. *Офіційний вісник України*. 2012. № 63. стор. 17. стаття 2565. код акта 63058/2012.
32. Про зайнятість населення : Закон України від 1 березня 1991 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1991. № 14. Ст. 170.
33. *Трудовое право: Энциклопедический словарь* / Ред. кол.: С. А. Иванов и др. – 3-е изд. М.: Советская энциклопедия, 1969. 592 с.
34. *Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 р. Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 40-41. Ст. 492.
35. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. *Офіційний вісник України*. 2016. № 3. стор. 28. стаття 149. код акта 80271/2016.
36. *Новий тлумачний словник української мови: у 4-х т.* / Уклад.: В.В. Яремченко і О.М. Сліпушко. – Т. 3. К.: Аконт, 1998. 928 с.
37. *Новий тлумачний словник української мови: у 4-х т.* / Уклад.: В.В. Яремченко і О.М. Сліпушко. – Т. 2. К.: Аконт, 1998. 912 с.
38. *Словник української мови*. К.: Наукова думка, 1973. – Т. 3. 744 с.
39. *Sovremenoye трудовое право (Opit trudopravovogo komparativizma)*. Kniga pervaya / V. M. Lyebyedyev, E. R. Voronkova, V. G. Myelnikova / Pod red. V. M. Lyebyedyeva. – М.: Statut, 2007. – 301 s.
40. *Kazimirtcuk V. P. Pravo I metody ego izutcheniya*. – М.: Yurid. lit., 1965. – 204 s.
41. *Kiselyov I. Y. Sravnitelnoye трудовое право: Utcebn*. – М.: ТК Velby, Izd-vo Proapekt, 2005. – 360 s.
42. *Ivanov S. A. Трудовое право perehodnogo perioda: problem ispolzovaniya zarubeynogo opita* // Gosudarstvo I pravo. – 1995. – № 3. – S. 30-39.
43. *Kiselyov I. Y. Sravnitelnoye i mejdunarodnjye трудовое право: Utcebn. dlya vuzov*. – М.: Dyelo, 1999. – 728 s.
44. *Kodeks zakoniv pro pracyu Ykrayiny. Zatverdjeniy Zakonom URSSR vid 10 grudnya 1971 roku* // Vidomosty Verhovnoyi Rady URSSR. – 1971. – Dodayok do № 50. – St. 375.
45. *Nurtdinova A. Ekonomika i pravo: problem vzayimodyeystviya* // Otetcestyenniye zapisky. – 2003. – № 3 (12).
46. *Rekosh K. H. O nyekotoryh formah ekspluatatsiyi nayemnogo truda* // Трудовое право. – 2003. – № 7.
47. *Zavorotchenko T. M. Konstytucijno-pravovy garantiyi prav i svobod ljudiny i gromadyanina v Ukrayiny: Avtoref. dis... kand. jur. n.: 12.00.05 / KNU*. – Kyiv, 2002. – 19 s.
48. *Matuzov N. I. Obcheye pravootnsheniya i ih specifica* // Pravovyedyeniye. – 1976. – № 3. – S. 23-33.
49. *Konstituciya Ukrayiny: Prijnyata na pyatij sesiyi Verhovnoyi Rady Ukrayiny 28 chervnya 1996 r.* – K.: Ukrayina, 1996. – 54 s.
50. *Ivchenko A. O. Tlumachnij slovník ukrajinskoyi movy*. – Kharkiv: Folio, 2002. – 540 s.
51. *Deklaraciya socialnogo progressa i razvitiya. Prijnyata Generalnjyu Assambleyey OON 11 dekabrya 1968 g.* // SSSR i mejdunarodnoye sotrudnichestvo v oblasti prav chelovyeka. Dokumenty i materialy. – М.: Mejdunarodniye otnosheniya, 1989.
52. *Konvenciya pro primusovu chy obov'yazkovu pracyu № 29. Prijnyata na 14-j sesiyi Generalnoyi konferenciyi Mijnarodnoyi organizaciyi pracy 10 chervnya 1930 roku.* // http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136/prin.
53. *Mijnarodnij pakt pro gromadyansky i politychny prava. Prijnyatij Generalnjyu Asambleyeyu OON 16 grudnya 1966 r. Ratifikovaniy Ukazom Prezidiyi Verhovnoyi Rady URSSR № 2148-VIII vid 19 jovtnya 1973 r.* // http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043/print

54. *Konvenciya* pro skasuvanya primusovoyi pracy № 105. Prijnyata na 40-j sesiyi Generalnoyi konferenciyi Mijnarodnoyi organizaciyi pracy 25 chervnya 1957 roku. Konvenciyu ratifikovano Zakonom Ukrayiny № 2021-III vid 05.10.2000 r. // Vidomosty Verhovnoyi Rady Ukrainy. – 2000. – № 48. – St. 411.
55. *Kodeks* Ykrayiny pro administrativny pravoporushenya vid 7 grudnya 1984 r. // Vidomosty Verhovnoyi Rady URSR. – 1984. – № 51. – St. 1122.
56. *Kriminalnij* kodeks Ykrayiny vid 5 kvitnya 2001 r. // Vidomosty Verhovnoyi Rady Ukrainy. – 2001. – № 25 – 26. – St. 131.
57. *Ivanov S. A., Livshic R. Z., Orlovskij Y. P.* Sovetskoye trudovoye pravo: voprosy teorii. – M: Nauka, 1978. – 368 s.
58. *Baglaj M. V., Usenin V. I.* Pravoviye metody usilyeniya ekspluatatsiyi trudyashchihcy v stranah kapitala. Osnovniye tendenciyi sovremennogo burjuaznogo trudovogo prava. – M.: Nauka, 1964. – 316 s.
59. *Smirnov O. V.* Priroda i sushchnost prava na trud v SSSR. – M.: Yurid. lit., 1964. – 210 s.
60. *Kiselyov I. Y.* Trudovoj dogovor pry kapitalizmye: problemy najma i uvolneniya. – M.: Nauka, 1989. – 191 s.
61. *Yershova E. A.* Yuridicheskaya priroda pravovih pozicij Konstitucionnogo Suda RF // Trudovoye pravo. – 2004. – № 11.
62. *Shyutte G. G.* Zashchita interesov rabotnikov pry rastorjeniy trudovih otnoshenij po iniciativye rabotodatelya v Germaniy // Trud za rubejom. – 1994. – № 1. – S. 73-82.
63. *Konvenciya* pro pripinenya trudovih vidnosyn z iniciativy pidpriyemcy № 158. Prijnyata na 68-j sesiyi Generalnoyi konferenciyi Mijnarodnoyi organizaciyi pracy 22 chervnya 1982 roku. Ratifikovano postanovoyu Verhovnoyi Rady Ukrayiny vid 04.02.1994 r. № 3933-XII // Oficijnij visnik Ukrayiny vid 14.12.2007 – 2007 r., № 92, stor. 208, stattya 3388, kod akta 41663/2007.
64. *Postanova* Plenumu Verhovnogo Sudu Ukrayiny vid 6 listopada 1992 r. № 9 «Pro praktiku rozglyadu sudamy trudovih sporiv» // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92/print>
65. *Sravnityelnoye* trudovoye pravo (po materialam sovyetsko-britanskogo simpoziuma). – M.: IGPAN SSSR, 1987. – 198 s.
66. *Shcherbina V. I.* Funkcityi trudovogo prava: Monografiya. – Dnipropetrovsk: Akad. mitn. slujby, 2007. – 425 s.
67. *Shchorichna* dopovid upovnovajenjgo Verhovnoyi Rady Ukrainy z prav lyudiny pro stan dotrimannya prav i svobod lyudiny i gromadyanina v Ukrayiny za 2017 rik // <https://www.google.com/search?q=%D0%B4%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D1%8C+%D1%83%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE+%D0%B7+%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2+%D0%BB%D1%8E%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%B8+2018&oq=%D0%B4%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D1%8C+%D1%83%D0%BF%D0%BE&aqs=chrome.1.69i57j0l5.10497j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
68. *Zakon* Ukrayiny vid 15 veresnya 1999 r. «Pro profesijny spilky, yih prava ta garantiyi diyalnosti» // Vidomosty Verhovnoyi Rady Ukrainy. – 1999. – № 45. – St. 397.
69. *Zakon* Ukrayiny vid 5 lipnya 2012 r. «Pro zajnyatist naselenya» // Oficijnij visnik Ukrayiny vid 27.08.2012 – 2012 r., № 63, stor. 17, stattya 2565, kod akta 63058/2012.
70. *Zakon* Ukrayiny vid 1 bereznya 1991 r. «Pro zajnyatist naselenya» // Vidomosty Verhovnoyi Rady Ukrainy. – 1991. – № 14. – St. 170.
71. *Trudovoye* pravo: Enciklopedicheskij slovar / Red. kol.: S.A. Ivanov i dr. – 3-ye izd. – M.: Sovyetskaya enciklopediya, 1969. – 592 s.



72. *Civilnij procesualnij kodeks Ukrainy vid 18 bereznia 2004 r.* // Vidomosty Verhovnoyi Rady Ukrainy. – 2004. – № 40 – 41. – St. 492.

73. *Zakon Ukrainy vid 10 grudnja 2015 r. № 889-VIII «Pro derjavnu slujbu»* // Oficijnij visnik Ukrainy vid 15.01.2016 – 2016 r., № 3, stor. 28, stattya 149, kod akta 80271/2016.

74. *Novij tlumachnij slovník ukrajinskoyi movy: u 4-h t.* / Uklad.: V. V. Yaremenko i O. M. Slipushko. – T. 3. – K.: Akonit, 1998. – 928 s.

75. *Novij tlumachnij slovník ukrajinskoyi movy: u 4-h t.* / Uklad.: V. V. Yaremenko i O. M. Slipushko. – T. 2. – K.: Akonit, 1998. – 912 s.

76. *Slovník ukrajinskoyi movy.* – K.: Naukova dumka, 1973. – T. 3. – 744 s.

Щербина В. І. Акти Міжнародної організації праці й трудове законодавство України: порівняльно-правовий аналіз норм і стандартів

Порівняльне правознавство є теорією чи науковою дисципліною в низці галузей юридичної науки України, в тому числі, й трудовому праві. Представлена стаття є продовженням порівняльно-правових досліджень, започаткованих автором, і має за мету розширення й поглиблення уявлень про трудове право як світову цивілізаційну цінність.

Ключові слова: порівняльне правознавство, заступництво й підтримка працівників, запобігання використанню примусової праці, розірвання трудового договору, норми і стандарти.

Щербина В. И. Акты Международной организации труда и трудовое законодательство Украины: сравнительно-правовой анализ норм и стандартов

Сравнительное правоведение является теорией или юридической дисциплиной в определенных отраслях юридической науки Украины, в том числе, и трудовом праве. Представленная статья – это продолжение сравнительно-правовых исследований, начатых автором, и имеет целью расширение и углубление представлений о трудовом праве как мировой цивилизационной ценности.

Ключевые слова: сравнительное правоведение, защита и поддержка работников, предупреждение использования принудительного труда, расторжение трудового договора, нормы и стандарты.

Shcherbyna V. The ILO Acts and Labour Legislation of Ukraine: legal comparative analysis of norms and standards

Comparative jurisprudence is a theory or scientific discipline in legal science of Ukraine, including labour law too. Presented article is a continuation of comparative and legal research, started by the author and aimed to widening and better understanding of labour law as a world civilization value.

The basic task of labour law is to be a regulator of social relations within labour, to regularize relationship of people, who work and earn for living. However, all these tasks remain unrealized without active government role. We regard, state's position in protection of employees in relations with employers should express itself through establishing of norms, aimed to intercession and support of workers. These are in certain extent forms of expression of social character of state activity in Ukraine, where a human is the highest social value, and the activity of all its institutions are aimed to implementation and providing of human rights and freedoms.

Having ratified the line of international acts, regarding proactive of using of forced labour and having banned it at Constitutional level, Ukraine didn't set reliable legal guarantees of opposition towards this shameful phenomenon. Paragraph 31 of the Code of Labour Laws of Ukraine prohibits to demand carrying out of work, not provided by law agreement. But the part 2 of the paragraph 33 of this Code doesn't contain yet this absolute rule about the exclusive of forced labour among the rules, regarding temporary relocation of the employee without his consent by the employer. The Code so far doesn't provide the norm, categorically forbidding using of forced labour (though the ILO Convention № 105 is ratified by Ukraine in 2000), as well as the norm, providing legal liability for that. Paragraph 265 of the Code of Labour Laws of Ukraine neither provides grounds for administrative liability for demanding or using of forced labour.

The main international act, regarding breach of labour agreement by the employer is the ILO Convention № 158 Termination of Employment Convention, 1982. According to the paragraph 4 of the ILO Convention № 158 labour relations with employees can't be terminated if there are no legal grounds for such termination, connected with behaviour of employee or his skills or productive needs of enterprise, institution or service. Paragraphs 40 and 41 of the Code of Labour Laws of Ukraine provide exceptional list of grounds of breach of labour agreement by employer. Although, some other laws can also provide such grounds for certain categories of employees (for instance, the Law of Ukraine "About State Service"). In general, these grounds comply with criteria, provided by the paragraph 4 of the ILO Convention. However, there is one nuance – an employer has a right to fire an employee only in case of availability of legal judicial fact or legal definition. Absence of one element of legal definition proves dismissal to be illegal. Basis for this claim is a provision of part 1 of the paragraph 40: "labour agreement, concluded indefinitely and temporary employment agreement can be breached by employer before its expiration only in such cases: ...". Definition "only in cases" determines exhaustive circle of grounds for dismissal. This position is also supported by the Full Supreme Court of Ukraine in Decision of November 6th, 1992 № 9 "About practice of the courts in labour disputes", regarding interpreting of separate grounds of breach of labour contracts by employers.

Analysis has proved, that labour legislation of Ukraine in separate issues is more progressive, than the ILO acts, contains higher norms and standards, although, has serious flaws in part of providing guarantees for dismissed employees.

Key words: comparative jurisprudence, to intercession and support of workers, regarding proactive of using of forced labour, breach of labour agreement by the employer, norms and standards.