

Київський національний університет імені Тараса Шевченка  
Юридичний факультет  
Центр проблем імплементації європейського соціального права  
Кафедра трудового права та права соціального забезпечення  
Рада молодих вчених юридичного факультету

# **ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Тези доповідей учасників  
Міжнародної науково-практичної конференції  
(20 квітня 2018 р.)

Київ – 2018

УДК 349.2 (477) (043.2)

**Т 78 Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення:** тези доповідей учасників міжнародної науково-практичної конференції (20 квітня 2018 р.) / за ред. д.ю.н., проф. М. І. Іншина, к.ю.н. І. С. Сахарук. – Київ, 2018. – 200 с.

**Укладачі:**

І.С. Сахарук, А.В. Іваницький, М.Б. Мельник

У збірнику вміщено тексти наукових доповідей, присвячених дослідженню теоретико-правових засад розвитку науки трудового права та науки права соціального забезпечення. Для фахівців, які працюють у вищезазначених галузях, науковців, викладачів вищих навчальних закладів, аспірантів і студентів.

Тексти доповідей і повідомлень друкуються мовою оригіналу в авторській редакції.

УДК 349.2 (477) (043.2)

© Центр проблем імплементації  
європейського соціального права, 2018

© Колектив авторів, 2018

<b>Подорожній Євген Юрійович</b> Окремі аспекти характеристики механізму правового регулювання юридичної відповідальності.....	148
<b>Рим Олена Михайлівна</b> Взаємодія трудового права Європейського Союзу та трудового права держав-членів ЄС .....	150
<b>Сахарук Ірина Сергіївна</b> Юридичні гарантії забезпечення рівності та недискримінації працівників за ознакою віку.....	154
<b>Сільченко Сергій Олександрович</b> Розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб: погляд крізь призму судової практики.....	159
<b>Сіньова Людмила Миколаївна</b> До питання про консолідуєчу функцію права соціального забезпечення в сучасних умовах.....	161
<b>Смолярова Марина Леонідівна</b> Роль потреб працівників у правовому стимулюванні трудової діяльності.....	166
<b>Храбати́н Ольга Вікторівна</b> До питання сутності юридичних гарантій трудових прав працівників.....	168
<b>Чанишева Галія Інсафівна</b> До питання про обов'язковість укладення колективних договорів.....	171
<b>Чорноус Олена Василівна</b> Проблеми запровадження пенсійної реформи в Україні .....	174
<b>Шабанов Роман Іванович</b> Забезпечення гідної зайнятості громадян України в умовах посилення процесів трудової міграції.....	177
<b>Швець Наталія Миколаївна</b> До питання про захист прав роботодавця під час страйку .....	179
<b>Шишлюк Вікторія Русланівна</b> Розірвання трудового договору у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці за законодавством України і Польщі .....	183
<b>Шурин Олена Андріївна</b> Проблеми реалізації молоддю права на працю .....	186
<b>Щербина Віктор Іванович</b> Практична роль теоретичної категорії «функції трудового права».....	190
<b>Щукін Олександр Сергійович</b> Актуальні питання застосування новел ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» .....	192
<b>Ясинская-Казаченко Анжелика Васильевна</b> Консолидація определений понятія «коллективный трудовой спор» государств-членов евразийского экономического союза .....	197

Найпотужнішим засобом захисту порушених страйкарями прав роботодавця є звернення останнього до суду з метою визнання страйку незаконним, якщо на те будуть законно встановлені причини (ст. 22 Закону № 137).

Роботодавець вправі на будь-якому етапі конфліктної ситуації підписати угоду про вирішення колективного трудового спору, що стане фінальною крапкою.

У будь-якому разі всі конфлікти між роботодавцем та найманими працівниками мають вирішуватися у цивілізованому правовому форматі.

І, насамкінець, щоб роботодавцю не доводилося захищати свої права у випадку їх порушення страйкарями, слід намагатися тримати баланс інтересів роботодавця і працівників підприємства, дослухатися до проблем персоналу, прагнути зберігати мир та стабільність у взаємовідносинах, створювати сприятливий клімат для комфортної та результативної роботи сторін соціально-трудова відносин.

***Шишлюк Вікторія Русланівна***

*Одеська національна академія харчових технологій,  
канд. юрид. наук, асист. кафедри економічної теорії  
та фінансово-економічної безпеки*

### **Розірвання трудового договору у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці за законодавством України і Польщі**

Через кризові явища в економіці останнім часом значного поширення набули випадки розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, зокрема ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілюванням підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату підприємств на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України [1].

Законодавство про працю передбачає низку гарантій для працівників, трудовий договір з якими припиняється на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України.

По-перше, у ст. 492 КЗпП України міститься вимога, яка передбачає обов'язок роботодавця повідомити персонально працівників про наступне вивільнення працівників не пізніше ніж за два місяці. Це означає, що власник або уповноважений ним органу не може розірвати трудовий договір з працівником раніше закінчення двомісячного строку з моменту попередження, за винятком випадків передбачених законодавством.

Також ст. 43 КЗпП України передбачено обов'язок отримання роботодавцем попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації при розірвання трудового договору на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України. Виняток становить випадок ліквідації підприємства, установи, організації (ст. 431 КЗпП України).

До числа гарантій при припиненні трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП України відноситься також обов'язок роботодавця враховувати переважне право працівників на залишення на роботі, передбачене ст. 42 КЗпП України.

Крім того, ст. 421 КЗпП України закріплено, що за працівником, звільненим на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації) протягом одного року зберігається право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо власник або уповноважений ним орган проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

КЗпП України передбачає обмеження щодо розірвання трудового договору на підставі п. 1 ст. 40 з певними категоріями осіб, які визначені в статтях 184, 186-1 цього Кодексу. Звільнення цих категорії осіб з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, за винятком випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

Можна стверджувати, що з метою забезпечення прав працівників при припиненні трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП України законодавчо передбачений досить широкий перелік гарантій, пільг та компенсацій.

За законодавством Польщі рішення про ліквідацію роботодавця незалежно від причин, що його викликали, створює різні наслідки у трудових відносинах.

Верховний Суд Польщі у рішенні від 05.09.2001 зазначив, що саме по собі припинення роботодавця не може вважатись подією, яка буде автоматично викликати припинення трудового договору з працівниками. Для цього роботодавцю необхідно прийняти рішення про припинення трудових відносин та вчинити ряд конкретних дій, спрямованих на його реалізацію [2].

Відповідно до ст. 8 Закону «Про спеціальні правила припинення трудових відносин з причин, не залежних від працівників» роботодавець, який припиняє свою діяльність зобов'язаний виплатити вихідну допомогу.

Вихідна допомога залежить від стажу працівника у розмірі:

- заробітної плати за один місяць, якщо стаж роботи працівника становить менше двох років;
- заробітної плати за два місяці, якщо стаж роботи працівника становить від двох до восьми років;
- заробітної плати за три місяці, якщо стаж роботи працівника становить понад 8 років [3].

Відповідно до ст. 13 Закону Польщі «Про інформування працівників та проведення консультацій з ними» [4] про своє рішення щодо ліквідації компанії, роботодавець повинен інформувати трудовий колектив підприємства. Роботодавець повинен проінформувати трудовий колектив з питань, що стосуються економічної ситуації роботодавця.

Статтею 19 зазначеного Закону також передбачено, що у випадку, якщо роботодавець не виконує зобов'язання щодо проведення консультацій з трудовим колективом, з питань, зазначених у законі, то такі дії тягнуть за собою відповідальність у вигляді штрафу або обмеження волі.

У випадку розірвання трудового договору у зв'язку з ліквідацією роботодавець може зменшити встановлений законом строк повідомлення, але не менше як до одного місяця (§ 1 ст. 361 ТК Польщі [5]).

Відповідно до § 1 ст. 411 ТК Польщі у разі припинення трудового договору у зв'язку з ліквідацією скасовуються гарантії зайнятості окремих категорій працівників, передбачені ст. ст. 38, 39 і 41. Перш за все, роботодавець не зобов'язаний повідомляти про намір припинення трудового договору з профспілками. Він може також припинити трудовий договір під час перебування працівника у відпустці або у разі відсутності працівника на роботі з інших поважних причин.

Таким чином, законодавство України передбачає більш сприятливий для працівника порядок припинення трудового договору у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, ліквідації, реорганізації, банкрутства підприємства шляхом встановлення певних процедурних заборон для роботодавця. Це стосується обмеження щодо розірвання трудового договору в період відпустки працівника, його тимчасової непрацездатності, а також заборони звільнення окремих категорій працівників.

Натомість законодавством про працю Польщі при припиненні трудового договору за зазначеними підставами наділяє роботодавця більш широкими можливостями, скасовуючи певні гарантії для працівників при припиненні трудового договору з ініціативи роботодавця, передбачені ТК Польщі, встановлюючи при цьому вищий рівень грошових компенсацій.

У проекті ТК України у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, ліквідації, реорганізації, банкрутства підприємства використана польська модель припинення трудового договору.

При скороченні працівників ст. 87 встановлюється вимога щодо проведення роботодавцем консультацій із профспілковими органами (представниками) про заходи щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення. Натомість, на відміну від законодавства Польщі, проект ТК України не передбачає відповідальності роботодавця за ухилення від проведення консультацій із профспілковими органами (представниками).

У ст. 88 проекту ТК України визначено обов'язок роботодавця письмово попередити працівника про наступне звільнення не пізніше ніж за два місяці, натомість для суб'єктів малого підприємництва даний строк є скороченим і становить один місяць. Встановлюється також можливість зменшення двомісячного строку попередження до одного місяця за згодою сторін трудового договору. У такому випадку, аналогічно польському законодавству, за невідпрацьований до закінчення двомісячного строку попередження час на роботодавця покладається обов'язок виплатити працівникові грошову компенсацію у розмірі середньомісячної заробітної плати.

Статтею 107 проекту ТК України передбачається скасування заборони звільнення працівника у період тимчасової непрацездатності, відпустки у разі ліквідації юридичної особи – роботодавця або припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця.

Відповідно до ст. 109 проекту ТК України встановлена заборона звільнення вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років, та одиноких матерів як гарантія прав працівника не застосовується у випадку ліквідації юридичної особи роботодавця без правонаступництва, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця.

Також у ст. 90, за аналогією з чинним КЗпП України, зберігається переважне право на залишення на роботі при проведенні скорочення та визначаються категорії працівників, яким надається така гарантія.

Використання польської моделі припинення трудового договору за даною підставою у поєднанні з існуючими гарантіями для працівників, передбаченими КЗпП України, є позитивним моментом, оскільки дозволяє збалансувати інтереси як працівників, так роботодавця у випадку розірвання трудового договору за даною підставою.

### **Список використаних джерел:**

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № № 322-VIII. // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05.09.2001 I PKN 830/00 // Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy. 2003. № 15. Poz. 355.
3. Ustawa z dnia 13.03.2003 o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników // Dziennik Ustaw. 2003. № 90. Poz. 844.
4. Ustawa z dnia 07.04.2006 o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji // Dziennik Ustaw. 2006. № 79. Poz. 550.
5. Ustawa z dnia 26.06.1974 Kodeks pracy // Dziennik Ustaw. 1974. № 24. Poz. 141.

***Шурин Олена Андріївна***

*Київський національний університет  
імені Тараса Шевченка,  
юридичний факультет,  
канд. юрид. наук, асистент кафедри правосуддя*

### **Проблеми реалізації молоддю права на працю**

Невід'ємним сектором ринку праці України є молодіжний ринок, який представлений людьми вікової категорії до 35 років. Молодь — це соціально-демографічна група, яка характеризується сукупністю вікових ознак, особливістю соціального стану та зумовлених певним набором соціально-психологічних якостей, які визначаються суспільним ладом, закономірностями соціалізації, вихованням в умовах певного суспільства [1, с.749]. При цьому вік є найбільш важливим та водночас дискусійним критерієм для виділення молоді в окрему соціально – економічну групу. Так, у Законі України «Про сприяння