

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

ДУБАС ТЕТЯНА ВОЛОДИМИРІВНА

УДК 349.2

**ГАРМОНІЗАЦІЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА
ПРО ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО ЗАКОНОДАВСТВА ЄС**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Дніпропетровськ – 2016

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, Міністерство внутрішніх справ України.

Науковий керівник:

доктор юридичних наук, професор
ОБУШЕНКО Олександр Миколайович,
Дніпропетровський державний університет
внутрішніх справ, проректор.

Офіційні опоненти:

доктор юридичних наук, доцент
МЕЛЬНИЧУК Наталія Олексіївна,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення;

кандидат юридичних наук,
старший науковий співробітник
МОГЛЕВСЬКИЙ Леонід Володимирович,
Харківський національний університет
внутрішніх справ, учений секретар.

Захист відбудеться «03» березня 2016 року о «09-00» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 08.727.03 Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ за адресою: 49005, м. Дніпропетровськ, проспект Гагаріна, 26.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ за адресою: 49005, м. Дніпропетровськ, проспект Гагаріна, 26.

Автореферат розіслано «01» лютого 2016 року.

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради**

Т.М. Лежнєва

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. З проголошенням України правовою державою особливого значення набуває функціонування ринку праці, яке багато у чому залежить від розвитку всіх галузей права. Такі правила мають на меті, у першу чергу, забезпечення прав громадян при припиненні трудових правовідносин. Проблематика правового регулювання звільнення працівників в Україні набуває надзвичайної актуальності та значення в умовах політичної та економічної нестабільності. В умовах сучасних глобалізаційних процесів стан правового регулювання звільнення працівників відображає ступінь демократизації кожної конкретної держави, рівень додержання соціально-економічних прав і свободи особи, а також ступеня розвитку трудового законодавства в цілому.

Приєднання до Європейського Союзу для України означатиме поєднання вітчизняної системи права з європейською. Звідси, питання гармонізації української системи джерел права до європейської є досить актуальним. Закріплення на конституційному рівні економічної і торгівельної свободи дозволяє говорити про запровадження ринкової економіки, а також про інтеграцію України до світової торговельної і трудової спільноти. Остаточне утвердження в Україні другого покоління прав людини, через призму утвердження соціального розвитку та самовизначення, призводить до підвищення правових стандартів у працевлаштуванні особи, а звідси – запровадження високих соціальних гарантій в разі припинення трудових відносин із працівником. Потрібно відзначити, що наразі в Україні відсутня належна правова база щодо захисту осіб від проявів дискримінації у всіх сферах, зокрема у сфері трудових відносин.

Європейське співтовариство має широку компетенцію в різних сферах співробітництва та інтеграції держав-членів. Одним з пріоритетних напрямів діяльності ЄС є регулювання трудових відносин, в тому числі пов'язаних зі звільненням працівників. Найважливіші норми і принципи, які регулюють питання звільнення працівників, закріплюються як в установчих договорах ЄС, так і в так званому вторинному праві ЄС. Всі головні органи ЄС (інститути) задіяні в регулюванні питань правової регламентації звільнень працівників на європейському рівні.

Прогресивний шлях розвитку українського трудового законодавства, в тому числі і того, що стосується звільнення працівників, став можливий, зокрема, завдяки врахуванню вітчизняними законодавцями позитивного досвіду розвинених європейських країн у вирішенні багатьох завдань шляхом удосконалення трудового законодавства.

На сьогоднішній день завдання створення працівникам сприятливих умов для прояву ними своїх здібностей до праці та забезпечення соціального захисту тих, хто його особливо потребує, є пріоритетним завданням, яке покликане вирішувати трудове законодавство України. Саме тому право

працівника на захист від необґрунтованого звільнення, право на державні гарантії при звільненні відносяться до основних трудових прав працівника, а стан законодавчої регламентації процесу звільнення і реальний стан справ у цій сфері є не тільки показниками цивілізованого суспільства, а й безпосередньо впливають на його моральність.

Теоретичну основу дисертаційного дослідження становлять напрацювання представників вітчизняної і зарубіжної науки у галузі трудового права щодо цього питання. Вивчення того чи іншого аспекту досліджуваної тематики знаходить своє відображення в роботах таких науковців як В.М. Андрійів, Н.Б. Болотіна, О.П. Бортник, В.І. Власов, В.С. Венедіктов, О.Є. Голованов, Г.К. Дмитрієва, М.І. Іншин, С.Ю. Кашкін, І.Я. Кисельов, Н.О. Мельничук, Л.В. Могілевський, А.Р. Мацюк, О.М. Обушенко, О.Л. Омельченко, Н.В. Пададименко, І.М. Пахомова, С.М. Прилипко, Е.Б. Френкель, І.В. Шестерякова, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші. Водночас, враховуючи значний обсяг нормативного матеріалу, широту поля дослідження, більшість учених зосереджуються на теоретичних основах або на аналізі тих чи інших джерел трудового права.

З огляду на вищезазначене, в сучасних умовах існує потреба у здійсненні комплексного дослідження гармонізації національного трудового законодавства про звільнення працівників до законодавства ЄС як однієї із складових розвитку трудової доктрини, розробки конструктивних пропозицій та рекомендацій вдосконалення трудового законодавства України.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана на кафедрі цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ відповідно до Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2011-2015 рр., затверджених постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 24.09.2010 р. № 14-10, у межах загальноуніверситетських наукових тем: «Актуальні проблеми державотворення, правотворення та правозастосування» (державний реєстраційний номер 0112U003550; дата реєстрації 28.05.2012 р.), затвердженої 28.05.2012 р. та «Нормативно-правове забезпечення трудових правовідносин в умовах реформування правової системи та економіки» (державний реєстраційний номер 0115U000360; дата реєстрації 20.02.2015 р.); а також теми кафедри «Проблеми здійснення та захисту прав і свобод суб'єктів цивільних, трудових та природоресурсних правовідносин» (протокол № 2 від 22.08.2014 р.).

Мета і задачі дослідження. Метою дисертаційного дослідження є здійснення комплексного теоретико-правового аналізу гармонізації національного трудового законодавства про звільнення працівників до законодавства ЄС.

Для досягнення поставленої мети у процесі дослідження необхідно вирішити такі основні задачі:

– визначити поняття звільнення працівників та розкрити ознаки звільнення працівників;

- дослідити історичний генезис правового регулювання звільнення працівників;
- з'ясувати особливості сучасного стану правового регулювання звільнення працівників;
- розкрити поняття та види джерел ЄС у сфері звільнення працівників;
- з'ясувати причини необхідності гармонізації інституту звільнення працівників в Україні до європейських стандартів;
- запропонувати шляхи вдосконалення, гармонізації трудового законодавства України про звільнення працівників до законодавства ЄС;
- на основі аналізу законодавства країн ЄС розробити конкретні пропозиції щодо шляхів вдосконалення гармонізації трудового законодавства України про звільнення працівників до законодавства ЄС.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що складаються між суб'єктами трудового права в процесі реалізації та захисту своїх трудових прав і інтересів.

Предметом дослідження є гармонізація національного трудового законодавства про звільнення працівників до законодавства ЄС.

Методи дослідження. Методологічною основою наукового дослідження є діалектичний метод пізнання правових явищ, який дозволив вирішити поставлені завдання щодо аналізу сутності правового регулювання звільнення працівників у трудовому праві України та пошуку вирішення проблем в цій сфері. Застосування системного методу сприяло формулюванню основних понять і категорій, таких як: «працівник», «звільнення працівників», «правове регулювання звільнення працівників в Україні», «джерела права ЄС у сфері звільнення працівників» (п.п. 1.1, 2.1). Використання структурного методу виявилось найбільш ефективним при виділенні особливостей сучасного стану правового регулювання звільнення працівників в Україні (п. 1.3). Історичний метод наукового дослідження застосовано для з'ясування особливостей розвитку інституту звільнення працівників у трудовому праві України, визначення конкретних періодів його становлення та розвитку (п. 1.2). Завдяки методу порівняльно-правового аналізу проведено загальнотеоретичну характеристику імплементації норм європейського законодавства про звільнення у трудове право України (п. 2.2). За допомогою логіко-семантичного методу поглиблено понятійний апарат в означеній сфері (п.п. 1.1, 2.2, 3.1); а використання формально-логічного методу, а також методу моделювання допомогло сформулювати напрями вдосконалення гармонізації трудового законодавства України про звільнення працівників до законодавства ЄС та виділити шляхи запозичення позитивного зарубіжного досвіду гармонізації трудового законодавства про звільнення працівників (п.п. 3.1, 3.2). Більшість методів у роботі використовувалися комплексно, з метою більш повного та всебічного розкриття предмета дослідження.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дисертація є одним із перших в Україні комплексних дисертаційних досліджень гармонізації національного трудового законодавства про

звільнення працівників до законодавства ЄС. За результатами дисертаційного дослідження сформульовано авторські положення, що виносяться на захист і містять елементи наукової новизни. До найбільш значущих з них належать такі:

уперше:

– виділено особливості сучасного стану правового регулювання звільнення працівників в Україні: 1) неможливість застосування положень Конституції України та Кодексу законів про працю України щодо звільнення працівника без системного аналізу інших законів, які також стосуються звільнення; 2) «адаптаційний» або перехідний етап трудового законодавства у зв'язку із підписанням Угоди про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони; 3) численна кількість підзаконних нормативних актів та відсутність єдиного підходу до розуміння підстав для звільнення працівника призводить до розширення нормативної бази щодо припинення трудових правовідносин; 4) проведення ефективного соціального діалогу в Україні, результатом якого є прийняття численних галузевих угод між роботодавцями та працівниками. Саме галузеві угоди направлені на регламентацію базових правил звільнення працівника у певній галузі виробництва; 5) виникнення нових джерел нормативного регулювання звільнення працівника, як-от «внутрішньої політики компаній», що є результатом трансформації колективних договорів шляхом залучення зарубіжного досвіду регулювання трудових правовідносин; 6) судова практика (постанови Пленуму Верховного Суду України) є ефективним регулятором для тлумачення окремих норм закону щодо звільнення працівників;

– запропоновано шляхи удосконалення гармонізації трудового законодавства України про звільнення працівників, які полягають у: 1) доповненні положень проекту Трудового кодексу України статтями, які б повно та всебічно враховували вимоги Директиви Ради Європейського економічного співтовариства 77/187/ЄЕС від 14 лютого 1977 року щодо приведення у відповідність законів держав-членів ЄС з питань захисту прав працівників при передачі підприємства або частини підприємства та Директиви Ради 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 року про зближення законодавства держав-членів щодо захисту прав працівників у випадках передачі підприємств, бізнесу або частини підприємства або бізнесу; 2) прийнятті Закону України «Про захист грошових вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця» із закріпленням авторських нормативних положень; 3) прийнятті Закону України «Про порядок працевлаштування працівників та надання їм пільг і компенсацій у випадку їх масового звільнення»;

удосконалено:

– перелік ознак звільнення працівників: а) звільнення за підставами, які визначені чинним національним законодавством; б) юридичне оформлення

процедури звільнення; в) законність; г) недопущення до роботи; д) припинення виплати заробітної плати;

– визначення правового регулювання звільнення працівників в Україні як сукупності юридичних засобів та засобів юридичної техніки, а також інституційних явищ правової дійсності, що включає правосвідомість, правотворчість та значний масив юридичних норм з метою регламентації відносин та поведінки фізичних та юридичних осіб, які виникають у зв'язку із припиненням або розірванням трудового договору (контракту), з метою досягнення законності та правопорядку;

– перелік ознак джерел права ЄС щодо звільнення працівників: (1) багатоманітність юридичних актів, що направлені на регламентацію зазначеного підвиду трудових правовідносин.; (2) наявність судового прецеденту (рішень Суду Європейських співтовариств) як ефективного механізму у тлумаченні норм права, а також у застосуванні окремих положень законодавства при звільненні працівників; (3) незважаючи на ієрархічну складність системи джерел права ЄС у контексті звільнення працівників (міжнародний рівень, європейська нормотворчість, рішення Суду ЄС та додаткове або локальне законодавство), вони не суперечать один одному та є структурованою системою джерел права на підставі критерію юридичної сили; (4) наявність формалістичного підходу до розуміння системи джерел права ЄС щодо звільнення працівників, яке полягає в ототоженні джерела права з його формою, тобто із певним видом нормативно-правового акту;

– класифікацію джерела права ЄС щодо звільнення працівників за критерієм юридичної сили: 1) первинне законодавство (primary law), яке поділяється, у свою чергу, на дві групи: основоположні міжнародні документи – Конвенція МОП № 158 та Рекомендації № 166 до неї; та локальні міжнародні документи – Хартія основних прав Європейського Союзу, Європейська соціальна хартія; 2) нормотворчість ЄС, яка включає Директиву Ради Європи № 92/85/ЕЕС від 19 жовтня 1992 року про надання додаткового захисту вагітним жінкам та жінкам, які нещодавно народили; Директиву Ради Європи № 76/207/ЕЕС від 9 лютого 1976 року щодо однакового ставлення до чоловіків та жінок; Директиву Ради Європи № 80/987/ЕЕС від 20 жовтня 1980 року щодо додаткового захисту працівників в разі фінансової неспроможності роботодавця; Директиву Ради Європи № 2001/23/ЕС від 12 березня 2000 року щодо надання захисту працівникам у випадку зміни власника-роботодавця; рішення Суду ЄС щодо тлумачення окремих положень вказаних вище директив; 3) додаткове законодавство (supplementary law), яке включає норми локального законодавства щодо звільнення працівників; трудові договори та колективні угоди, в разі якщо вони встановлюють відмінні від локального законодавства норми щодо звільнення працівника, однак не гірші за мінімальні стандарти;

дістали подальшого розвитку:

– розуміння джерел права щодо звільнення працівників в ЄС як ієрархічної, структурованої та багаторівневої системи нормативно-правових

актів (так званої «європейської нормотворчості»), міжнародних звичаїв, принципів міжнародного публічного та приватного права і рішень Суду ЄС щодо регламентації суспільних відносин, які виникають у зв'язку із припиненням трудової функції працівника;

– обґрунтування конкретних пропозицій щодо шляхів вдосконалення гармонізації трудового законодавства України про звільнення працівників до законодавства ЄС: 1) законодавче закріплення критеріїв та підстав диференціації видів власників і розмірів підприємства; 2) створення гарантуючих установ (гарантійних фондів), діяльність яких повинна бути спрямована на виплату заробітної плати працівникам у випадку, якщо роботодавець виявиться неплатоспроможним, а також забезпечення таких установ необхідними коштами, що не залежать від коштів роботодавця; 3) визначення поняття «масове звільнення»;

– етапи генезису нормативно-правового регулювання звільнення працівників: 1) перший етап – становлення трудового права (1835-1918 рр.), – під час якого здійснений перший крок щодо державного регулювання трудових відносин, що знайшов свій прояв у прийнятті «Положення про взаємини між власниками фабричних установ і робочими людьми» 1835 року; 2) другий етап – запровадження трудового законодавства РРФСР (1918-1922 рр.), – що характеризується прийняттям Кодексу законів про працю РРФСР 1918 року, який об'єднав всі раніше існуючі норми, котрі стосувалися трудових відносин; 3) третій етап – прийняття КЗпП УСРР 1922 року (1922-1956 рр.), нова кодифікація була здійснена з метою максимального сприяння розвитку виробничих відносин; 4) четвертий етап – внесення змін у Кодекс законів про працю (1956-1972 рр.), – який пов'язаний з Указом Президії Верховної Ради Української РСР «Про внесення змін до статей 37, 46, 47, 47¹ і 90 Кодексу законів про працю Української РСР»; 5) п'ятий етап – прийняття нового Кодексу законів про працю Української РСР (1971-1991 рр.); 6) шостий етап (з 1991 року по 2005 рік); 7) сьомий етап – новітній етап розвитку трудових відносин, який ґрунтується на розробці Трудового кодексу України.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що викладені в дисертації висновки і пропозиції можуть бути використані:

а) у науково-дослідницькій роботі – для подальших загальних і спеціальних наукових досліджень теоретичних та практичних проблем гармонізації національного трудового законодавства про звільнення працівників до законодавства ЄС;

б) у правотворчості – для розробки нових та внесення змін і доповнень у чинні нормативно-правові акти, зокрема при удосконаленні проекту Трудового кодексу України та внесенні змін до КЗпП України;

в) у правозастосовній діяльності – з метою вдосконалення практики використання положень трудового законодавства та регулювання відносин між державними інституціями, роботодавцями, працівниками та професійними спілками щодо припинення трудових правовідносин;

г) у навчально-методичній роботі – тези, положення, висновки, пропозиції, зроблені в дисертації, можуть бути використані під час вивчення таких навчальних дисциплін як «Трудове право», «Право соціального забезпечення» у вищих навчальних закладах, при підготовці до лекційних та семінарських занять, в процесі підготовки робочих програм та планів, підручників, навчальної та прикладної літератури.

Апробація результатів дисертації. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки доповідалися дисертантом на засіданнях кафедри цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, а також були оприлюднені на міжнародних науково-практичних конференціях: «Дотримання прав людини: Сучасний стан регулювання перспективи його вдосконалення» (м. Київ, березень 2015 р.), «Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки XXI століття» (м. Київ, червень 2015 р.).

Публікації. Основні результати дисертації, висновки та пропозиції знайшли відображення у п'яти наукових статтях, опублікованих у фахових наукових виданнях України, одній статті – у науковому періодичному виданні іншої держави, а також в двох тезах доповідей і повідомлень на науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Робота складається зі вступу, трьох розділів, що логічно поєднують сім підрозділів, висновків і списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації становить 207 сторінок, з яких 183 сторінки основного тексту. Список використаних джерел складається із 215 найменувань і займає 24 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність обраної теми. Охарактеризовано стан її наукової розробки, визначено мету, основні задачі, об'єкт, предмет та методологічні засади дисертаційного дослідження. Сформульовано наукову новизну, теоретичні та практичні результати, що були отримані дисертантом, висвітлено практичне значення одержаних результатів, а також вказано ступінь апробації результатів дослідження та наявність публікацій за темою дисертації.

Розділ 1 «Соціально-правова характеристика звільнення працівників» складається з трьох підрозділів, які присвячені дослідженню поняття, сутності та ознак звільнення працівників, аналізу генезису нормативно-правового регулювання звільнення працівників та особливостей сучасного стану правового регулювання звільнення працівників.

У підрозділі 1.1 «Поняття, сутність та ознаки звільнення працівників» вказано, що розірвання трудового договору є вольовим припиненням трудових відносин. Тому головним аспектом при визначенні цього поняття є воля сторін

трудового договору чи третіх осіб, які не належать до суб'єктів трудового договору, але мають право вимагати розірвання.

Зауважено, що головна відмінність поняття «відсторонення працівника від роботи» та поняття «звільнення працівника» проявляється в тому, що відсторонення працівника не припиняє трудові відносини, рішення про відсторонення може приймати уповноважений державний орган. Відсторонення відбувається при неможливості працівника виконувати трудову функцію з причин, які передбачені в трудовому законодавстві. В свою чергу, при звільненні працівника припиняються трудові відносини між працівником та роботодавцем, звільнення можливе як за ініціативою роботодавця, так і за ініціативою працівника. Право на звільнення має тільки роботодавець або уповноважений державою орган.

Відмічено, що при припиненні трудового договору юридичні зв'язки між працівником і роботодавцем обриваються. Але залишаються сталими соціальні зв'язки, в будь-якому випадку роботодавець може рекомендувати працівника при прийомі на іншу роботу.

Ознаками звільнення працівників є: а) звільнення за підставами, які визначені чинним національним законодавством; б) юридичне оформлення процедури звільнення – це певний порядок оформлення документів, які необхідні для звільнення працівника (наказ роботодавця про звільнення, рішення суду, рішення уповноваженого державою органу); в) законність – означає, що всі дії, пов'язані зі звільненням, здійснюються відповідно до правових норм чинного трудового законодавства, міжнародних договорів, що ратифіковані Україною; г) недопущення до роботи – означає, що після розірвання трудових правовідносин з роботодавцем працівник не має права виходу на роботу; д) припинення виплати заробітної плати – означає, що разом зі звільненням працівника розривається трудовий договір та припиняються трудові відносини, без виконання трудової функції роботодавець не виплачує заробітну плату. Також, без трудового договору особа не має права займати робоче місце та виконувати трудову функцію; е) припинення виплати заробітної плати – означає, що разом зі звільненням працівника розривається трудовий договір та припиняються трудові відносини, без виконання трудової функції роботодавець не виплачує заробітну плату.

У підрозділі 1.2 «Генезис нормативно-правового регулювання звільнення працівників» з'ясовано, що першому етапу (1835-1918 рр.) притаманні такі особливості: 1) прийняття першого нормативно-правового акту, який регулював трудові відносини між працівником та роботодавцем, а саме «Положення про відносини між господарями фабричних установ і робочими людьми, які вступали за наймом» 1835 року; 2) законодавче закріплення підстав звільнення працівників; 3) систематизація всіх норм, що стосувалися трудових відносин, в одному документі – Статуті про промислову працю 1913 року; 4) відбулося посилення санкцій у трудових відносинах, при цьому зрівнялося відношення до роботодавця та працівника, що проявляється у праві

останнього розірвати трудовий договір за певних умов та можливості захисту прав у разі незаконного звільнення.

Головним досягненням другого етапу, яке відіграло значну роль для розвитку інституту звільнення працівників, стало прийняття першого Кодексу законів про працю РРФСР, в якому на законодавчому рівні закріплювалися підстави звільнення працівників, а також надання останнім права на захист в разі незаконного звільнення.

Третій етап характеризується прийняттям КЗпП УСРР 1922 року, який суттєво не відрізнявся від попереднього та не вносив ніяких нововведень щодо даного питання. Основна мета Кодексу 1922 року полягала в удосконаленні вже існуючих норм та їх розширенні.

Початком четвертого етапу слід вважати прийняття Указу Президії Верховної Ради Української РСР «Про внесення змін до статей 37, 46, 47, 47¹ і 90 Кодексу законів про працю Української РСР» від 15 вересня 1956 року.

П'ятий етап характеризується такими ознаками: 1) друга кодифікація трудового законодавства; 2) встановлення вичерпних підстав розірвання трудового договору за ініціативи роботодавця, що надало, в свою чергу, більших гарантій захисту прав працівника; 3) удосконалення трудових відносин у сфері звільнення працівників в період перебудови.

Основними нормативно-правовими актами, що регулюють процеси звільнення працівників в Україні шостого етапу (з 1991 до 2005 рр.) цього інституту є КЗпП України, Закон України «Про зайнятість населення» та Конвенція МОП № 158 «Про розірвання трудових відносин».

Завершальний етап стосується новітнього розвитку трудових відносин. На сьогодні існує питання про розроблення та прийняття Трудового кодексу України, адже це є вкрай необхідним для подальшого розвитку соціально-трудових відносин в державі. Даний акт повинен забезпечити захист прав учасників трудових відносин в умовах сучасної ринкової економіки з урахуванням міжнародних принципів та стандартів з питань праці.

У підрозділі 1.3 «Особливості сучасного стану правового регулювання звільнення працівників (національне та міжнародне законодавство)» відмічено, що правове регулювання звільнення працівників в Україні – це сукупність юридичних засобів та засобів юридичної техніки, а також інституційних явищ правової дійсності, що включає правосвідомість, правотворчість та значний масив юридичних норм (серед яких норми Конституції України, конвенцій Міжнародної організації праці, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про охорону праці», Закону України «Про соціальний діалог в Україні», Закону України «Про колективні договори і угоди», законів щодо регулювання спеціального статусу окремих категорій працівників або державних службовців; норми колективних договорів, галузевих угод, внутрішніх політик компаній, правил внутрішнього трудового розпорядку, трудових договорів та контрактів; положення рішень судів вищих інстанцій), з метою регламентації відносин та поведінки фізичних та юридичних осіб, що виникають у зв'язку із припиненням або розірванням

трудового договору (контракту), з метою досягнення законності та правопорядку.

Для міжнародного рівня нормативно-правового регулювання звільнення працівників в Україні характерним є відповідність вимог законів України вимогам положень Конвенцій МОП, що ратифіковані Верховною Радою України та є частиною національного законодавства. Встановлений факт відповідності дає змогу зробити висновок, що законодавча техніка при створенні норм трудового права, які стосуються правового регулювання звільнення працівників, є досконалою та відповідає міжнародним стандартам. Окрім цього, у зв'язку із підписанням Угоди про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони трудове законодавство у частині звільнення працівників має відповідати вимогам Директив ЄС, що є обов'язковими до імплементації. Варто відзначити, що процес імплементації є надзвичайно складним та довготривалим. Європейською Комісією висуваються певні часові межі (зокрема для імплементації норм європейського законодавства у галузі звільнення працівників відведено до 6 років). Тому сучасний стан нормативно-правового регулювання можна вважати «адаптаційним» або перехідним.

Розділ 2 «Гармонізація національного трудового законодавства про звільнення працівників до стандартів ЄС» складається із двох підрозділів і присвячений визначенню поняття та видів джерел ЄС у сфері звільнення працівників та з'ясуванню значення імплементації норм європейського законодавства про звільнення у трудове право України.

У підрозділі 2.1 *«Поняття та види джерел ЄС у сфері звільнення працівників»* відзначено, що більшість європейських юристів дотримуються того підходу, що джерело права та форма права є тотожними поняттями, звідси більшість фокусують свою увагу на визначенні нового критерію класифікації джерела права з метою виявлення його нових структурних елементів; спірним є питання щодо переліку юридичних актів, які становлять обсяг поняття джерел права ЄС. Незважаючи на загальновизнану класифікацію та систему права ЄС, у доктрині серед європейських юристів триває дискусія щодо визначення їх остаточного переліку.

Для джерел права у сфері звільнення працівників в ЄС характерним є риса «інтегрованості», яка полягає у застосуванні міжнародного рівня регламентації, рівня «європейської нормотворчості» (тобто директив та резолюцій Ради Європи), а також локального законодавства держав-членів щодо звільнення.

На рівні «європейської нормотворчості» джерелами права щодо звільнення працівників виступають Директиви Ради Європи. До характерних особливостей вказаних джерел в правовому регулюванні питання звільнення слід віднести наступні: більшість з них фокусує свою увагу на встановленні додаткових гарантій при звільненні для соціально незахищених категорій населення (наприклад, вагітних жінок); локальне законодавство держав-членів

щодо звільнення суттєво доповнюється детальною регламентацією процедури масового вивільнення працівників, зокрема із визначенням відповідних строків такого вивільнення й необхідністю встановлення відповідного рівня грошових компенсацій; зазначені Директиви є мінімальними стандартами, які можуть бути змінені локальним законодавством у сфері звільнення працівників на користь останніх.

У підрозділі 2.2 «Значення імплементації норм законодавства ЄС про звільнення у трудове право України» констатовано, що особливістю гармонізації трудового законодавства на даному етапі має бути запровадження так званих юрисдикційних та неюрисдикційних механізмів захисту порушених або оспорюваних трудових прав. Щодо юрисдикційних механізмів доцільно зазначити про створення окремої трудової юрисдикції у системі судів загальної юрисдикції, яка буде займатися виключно вирішенням конфліктів, що стосуються виникнення або припинення трудових правовідносин. Щодо неюрисдикційних механізмів, то необхідно запропонувати застосування трудової медіації (тобто відновлювального правосуддя), особливо у контексті захисту прав звільнених працівників.

Виявлено, що причинами необхідності гармонізації інституту звільнення у трудовому праві України до стандартів ЄС є: низький рівень юридичної техніки укладення колективних договорів, що передбачає запровадження нижчих, ніж передбачено у законах, гарантій при вивільненні працівників; необхідність впровадження компенсаційних та гарантійних механізмів з метою фінансової підтримки вивільнюваних працівників при масовому скороченні штату; відсутність такої правової конструкції як «незаконне звільнення працівника», що ускладнює процес доказування цього факту у суді; удосконалення міграційного законодавства, що має передбачати спрощений підхід до отримання дозволів на працевлаштування іноземних громадян з ЄС в Україні; запровадження додаткових соціальних гарантій при звільненні молодих працівників у віці від 18 до 35 років.

Мета гармонізації європейських норм про звільнення має полягати в розробці уніфікованого понятійного апарату або глосарію щодо застосування єдиної термінологічної бази, що дасть змогу пришвидшити приведення законодавства у частині звільнення до високих стандартів ЄС. Окрім цього, мета гармонізації інституту звільнення полягає також в запровадженні мінімальних стандартів ЄС у трудове право України, що, у деяких випадках, дасть змогу уникнути необхідності приймати низку нових нормативно-правових актів

Розділ 3 «Оптимізація гармонізації трудового законодавства України про звільнення до законодавства ЄС» складається із двох підрозділів і присвячений формулюванню напрямів удосконалення гармонізації трудового законодавства України про звільнення працівників та дослідженню позитивного зарубіжного досвіду гармонізації трудового законодавства про звільнення працівників.

У підрозділі 3.1 «Шляхи удосконалення гармонізації трудового законодавства України про звільнення працівників» акцентується увага на тому, що на рівні права ЄС відсутній перелік підстав, з яких можливе розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Інститути ЄС в своїх Директивах та інших нормативних документах визначають лише найважливіші в аспекті впливу на загальний стан зайнятості населення всього Європейського Союзу підстави звільнення працівників, оскільки саме вони визнаються такими, що можуть вплинути на рівень ринку праці в цілому Європейському Союзі, а тому уніфікована нормативна форма регламентації застосована лише до деяких підстав звільнення працівників. Такий стан зумовлений тим, що країни-члени ЄС на національному рівні визначають підстави та порядок індивідуального звільнення працівників, в той час коли відповідні органи ЄС визначають єдині підстави та порядок так званого масового звільнення працівників. З такою позицією європейської трудової спільноти важко не погодитись, оскільки залишення за державами-членами ЄС виключних повноважень у справах нормативного регулювання більшості підстав звільнення працівників є проявом визнання за такими державами їх внутрішнього суверенітету.

Напрямами вдосконалення гармонізації трудового законодавства України про звільнення працівників є: 1) законодавче закріплення критеріїв та підстав диференціації видів власників та розмірів підприємства задля ефективної імплементації положень Директиви Ради Європейського економічного співтовариства 77/187/ЄЕС від 14 лютого 1977 року щодо приведення у відповідність законів держав-членів ЄС з питань захисту прав працівників при передачі підприємства або частини підприємства та Директиви Ради 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 року про зближення законодавства держав-членів щодо захисту прав працівників у випадках передачі підприємств, бізнесу або частини підприємства або бізнесу; 2) врахування положень Директиви Ради ЄС 80/987/ від 20 жовтня 1980 року про зближення правових положень держав-членів щодо захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця й Директиви Європейського Парламенту та Ради ЄС 2002/74/ ЄС від 23 вересня 2002 року, яка вносить зміни до Директиви Ради 80/987/ЄЕС про зближення правових положень держав-членів щодо захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця стосовно створення гарантуючих установ (гарантійних фондів), які були б відповідальні за виплату заробітної плати працівникам у випадку, якщо роботодавець виявиться неплатоспроможним, а також забезпечення таких установ необхідними коштами, що не залежать від коштів роботодавця; 3) визначення поняття «масове звільнення» відповідно до положень Директиви Ради ЄС 98/59/ЄС від 20 липня 1998 року про зближення законодавства держав-членів щодо колективного звільнення.

У підрозділі 3.2 «Позитивний зарубіжний досвід гармонізації трудового законодавства про звільнення працівників» наголошується на тому, що трудове законодавство Республіки Естонії містить чимало цікавих положень,

пов'язаних зі звільненням працівників, які можуть бути запозичені у вітчизняне законодавство про працю, з обов'язковим урахуванням специфіки правової системи нашої держави. Варто також відзначити, що в Республіці Естонії рівень захисту працівників, які підлягають звільненню, не тільки не поступається тому, який забезпечує вітчизняний Кодекс законів про працю, а й в деяких випадках є значно вищим та більш ефективно організованим. Саме тому, детально проаналізувавши норми естонського трудового законодавства, запропоновано декілька підходів до удосконалення гармонізації трудового законодавства України про звільнення з урахуванням позитивного досвіду у цій сфері Республіки Естонії.

Підсумовано, що для ефективного регулювання звільнення працівників в Україні необхідно враховувати зарубіжний, зокрема європейський, досвід з його позитивними й негативними сторонами. Однак варто пам'ятати, що у зв'язку зі своєрідністю української моделі правової регламентації звільнення працівників запозичення зарубіжного досвіду може виявитись неідеальним через несумісність з українськими реаліями; саме тому вдосконалення трудового законодавства про звільнення працівників шляхом імплементації норм трудового права інших держав повинно здійснюватись на підставі створення умов для їхнього сприйняття національним правом, зокрема, створення чіткої законодавчої бази.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання щодо комплексного дослідження гармонізації національного трудового законодавства про звільнення працівників до законодавства ЄС. Проведений у дослідженні аналіз дозволяє зробити ряд авторських пропозицій та висновків.

1. Звільнення працівників – це врегульована нормами трудового права процедура припинення трудових відносин одностороннім або двостороннім волевиявленням, що зумовлює розірвання трудового договору з підстав, які передбачені трудовим законодавством та яка має відповідне оформлення.

Ознаками звільнення працівників є: а) звільнення за підставами, які визначені чинним національним законодавством; б) юридичне оформлення процедури звільнення – це певний порядок оформлення документів, які необхідні для звільнення працівника (наказ роботодавця про звільнення, рішення суду, рішення уповноваженого державою органу); в) законність – означає, що всі дії, пов'язані зі звільненням, здійснюються відповідно до правових норм чинного трудового законодавства, міжнародних договорів, що ратифіковані Україною; г) недопущення до роботи – означає, що після розірвання трудових правовідносин з роботодавцем працівник не має права виходу на роботу; д) припинення виплати заробітної плати – означає, що разом зі звільненням працівника розривається трудовий договір та припиняються

трудові відносини, без виконання трудової функції роботодавець не виплачує заробітну плату. Також, без трудового договору особа не має права займати робоче місце та виконувати трудову функцію.

Періодизація генезису нормативно-правового регулювання звільнення працівників складається з таких етапів: 1) перший етап – становлення трудового права (1835-1918 рр.), – під час якого здійснений перший крок щодо державного регулювання трудових відносин, що знайшов свій прояв у прийнятті «Положення про відносини між господарями фабричних установ і робочими людьми, які вступали за наймом» 1835 року; 2) другий етап – запровадження трудового законодавства РРФСР (1918-1922 рр.), – що характеризується прийняттям Кодексу законів про працю РРФСР 1918 року, який об'єднав всі раніше існуючі норми, що стосувалися трудових відносин; 3) третій етап – прийняття КЗпП УСРР 1922 року (1922-1956 рр.), нова кодифікація була здійснена з метою максимального сприяння розвитку виробничих відносин; 4) четвертий етап – внесення змін у Кодекс законів про працю УРСР (1956-1972 рр.), – який пов'язаний з Указом Президії Верховної Ради Української РСР «Про внесення змін до статей 37, 46, 47, 47¹ і 90 Кодексу законів про працю Української РСР»; 5) п'ятий етап – прийняття нового Кодексу законів про працю Української РСР (1971-1991 рр.); 6) шостий етап (з 1991 року по 2005 рік); 7) сьомий етап – новітній етап розвитку трудових відносин, який ґрунтується на розробці Трудового кодексу України.

2. Правове регулювання звільнення працівників в Україні – це сукупність юридичних засобів та засобів юридичної техніки, а також інституційних явищ правової дійсності, що включає правосвідомість, правотворчість та значний масив юридичних норм з метою регламентації відносин та поведінки фізичних та юридичних осіб, що виникають у зв'язку із припиненням або розірванням трудового договору (контракту), з метою досягнення законності та правопорядку.

До особливостей сучасного стану правового регулювання звільнення працівників в Україні належать наступні:

- неможливість застосування положень Конституції України та Кодексу законів про працю України щодо звільнення працівника без системного аналізу інших законів, які також стосуються звільнення;

- «адаптаційний» або перехідний етап трудового законодавства у зв'язку із підписанням Угоди про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони;

- численна кількість підзаконних нормативних актів та відсутність єдиного підходу до розуміння підстав для звільнення працівника призводить до розширення нормативної бази щодо припинення трудових правовідносин;

- проведення ефективного соціального діалогу в Україні, результатом якого є прийняття численних галузевих угод між роботодавцями та працівниками. Саме галузеві угоди направлені на регламентацію базових правил звільнення працівника у певній галузі виробництва;

– виникнення нових джерел нормативного регулювання звільнення працівника, як-от «внутрішньої політики компаній», що є результатом трансформації колективних договорів шляхом залучення зарубіжного досвіду регулювання трудових правовідносин;

– судова практика (постанови Пленуму Верховного Суду України) є ефективним регулятором для тлумачення окремих норм закону щодо звільнення працівників.

3. Джерела права ЄС у сфері звільнення – це ієрархічна, структурована та багаторівнева система нормативно-правових актів (так звана «європейська нормотворчість»), міжнародних звичаїв, принципів міжнародного публічного та приватного права і рішень Суду щодо регламентації суспільних відносин, які виникають у зв'язку із припиненням трудової функції працівника в ЄС, пов'язані із трудовою медіацією та виникають між компетентними державними інституціями, профспілками, роботодавцями та працівниками.

Ознаками джерел права ЄС щодо звільнення працівників є: (1) багатоманітність юридичних актів, що направлені на регламентацію зазначеного підвиду трудових правовідносин; (2) наявність судового прецеденту (рішень Суду ЄС) як ефективного механізму у тлумаченні норм права, а також застосуванні окремих положень законодавства при звільненні працівників; (3) незважаючи на ієрархічну складність системи джерел права ЄС у контексті звільнення працівників (міжнародний рівень, європейська нормотворчість, рішення Суду ЄС та додаткове або локальне законодавство) вони не суперечать один одному та є структурованою системою джерел права на підставі критерію юридичної сили.

Джерела права ЄС щодо звільнення працівників необхідно класифікувати за критерієм юридичної сили:

– первинне законодавство (primary law), яке поділяється, у свою чергу, на дві групи: основоположні міжнародні документи – Конвенція МОП № 158 та Рекомендації № 166 до неї; та локальні міжнародні документи – Хартія основних прав Європейського Союзу, Європейська соціальна хартія;

– нормотворчість ЄС, яка включає Директиву Ради Європи № 92/85/ЕЕС від 19 жовтня 1992 року про надання додаткового захисту вагітних жінкам та жінкам, які нещодавно народили; Директиву Ради Європи № 76/207/ЕЕС від 9 лютого 1976 року щодо однакового ставлення до чоловіків та жінок; Директиву Ради Європи № 80/987/ЕЕС від 20 жовтня 1980 року щодо додаткового захисту працівників в разі фінансової неспроможності роботодавця; Директиву Ради Європи № 2001/23/ЕС від 12 березня 2000 року щодо надання захисту працівникам у випадку зміни власника-роботодавця; рішення Суду ЄС щодо тлумачення окремих положень вказаних вище директив;

– додаткове законодавство (supplementary law), яке включає норми локального законодавства щодо звільнення працівників; трудові договори та колективні угоди, в разі якщо вони встановлюють відмінні від локального

законодавства норми щодо звільнення працівника, однак не гірші за мінімальні стандарти.

4. Причинами необхідності гармонізації інституту звільнення у трудовому праві України до європейських стандартів є: низький рівень юридичної техніки укладення колективних договорів, що передбачає запровадження гарантій при вивільненні працівників нижчих, ніж передбачено у законах; необхідність впровадження компенсаційних та гарантійних механізмів з метою фінансової підтримки вивільнюваних працівників при масовому скороченні штату; відсутність такої правової конструкції як «незаконне звільнення працівника», що ускладнює процес доказування цього факту у суді; удосконалення міграційного законодавства, що має передбачати спрощений підхід до отримання дозволів на працевлаштування іноземних громадян з ЄС в Україні; запровадження додаткових соціальних гарантій при звільненні молодих працівників у віці від 18 до 35 років.

5. Шляхами вдосконалення гармонізації трудового законодавства України про звільнення працівників є:

- доповненні положень проекту Трудового кодексу України статтями, які б повно та всебічно враховували вимоги Директиви Ради Європейського економічного співтовариства 77/187/ЄЕС від 14 лютого 1977 року щодо приведення у відповідність законів держав-членів ЄС з питань захисту прав працівників при передачі підприємства або частини підприємства та Директиви Ради 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 року про зближення законодавства держав-членів щодо захисту прав працівників у випадках передачі підприємств, бізнесу або частини підприємства або бізнесу;

- прийняття Закону України «Про захист грошових вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця» із закріпленням авторських нормативних положень;

- прийняття Закону України «Про порядок працевлаштування працівників та надання їм пільг і компенсацій у випадку їх масового звільнення»;

- законодавче закріплення критеріїв та підстав диференціації видів власників і розмірів підприємства;

- створення гарантуючих установ (гарантійних фондів), діяльність яких повинна бути спрямована на виплату заробітної плати працівникам у випадку, якщо роботодавець виявиться неплатоспроможним, а також забезпечення таких установ необхідними коштами, що не залежать від коштів роботодавця;

- визначення поняття «масове звільнення».

6. Напрямами запозичення позитивного досвіду країн ЄС у сфері правового регулювання звільнення працівників є:

- персональне письмове попередження роботодавця про звільнення працівника з урахуванням стажу такого працівника;

- надання вільного дня протягом останнього робочого тижня працівникові для пошуку нового робочого місця;

- встановлення ще однієї підстави для звільнення працівника – тримання працівника під вартою;
 - встановлення заборони звільнення працівника, якому до досягнення пенсійного віку не вистачає 4 років, за умови, якщо такий стаж роботи йому необхідний для отримання пенсії із досягненням цього віку;
 - встановлення адміністративної відповідальності за розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженим ним органом без попереднього письмового попередження працівника про майбутнє звільнення;
 - встановлення обов'язку роботодавця виплати працівникові компенсації в розмірі середнього денного заробітку за кожен прострочений робочий день у разі недотримання строків попереднього письмового попередження;
 - можливість представницького органу працівників призупиняти розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;
 - скорочення переліку підстав залишення працівника на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці.
- З чеського трудового законодавства можна запозичити норму про можливість звільнення інвалідів лише після їх попереднього працевлаштування.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Дубас Т.В. Історичний генезис звільнення працівників / Т.В. Дубас // Форум права. – 2015. – № 3. – С. 66-70.
2. Дубас Т.В. Поняття і сутність звільнення працівників / Т.В. Дубас // Часопис Київського університету права. – 2015. – № 2. – С. 200-203.
3. Дубас Т.В. Особливості сучасного стану правового регулювання звільнення працівників / Т.В. Дубас // Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія «Право». – 2015. – Випуск 1, ч. 2. – С. 165-172.
4. Дубас Т.В. Значення та особливості гармонізації європейських норм законодавства про звільнення у трудовому праві України / Т.В. Дубас // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2015. – Випуск 3-2. – Том 1. – С. 74-77.
5. Дубас Т.В. Поняття джерел ЄС у сфері звільнення працівників / Т.В. Дубас // Митна справа. – 2015. – № 5 (101), ч. 2. – С. 300-306.
6. Дубас Т.В. Зарубежный опыт гармонизации национального к европейскому трудовому законодательству / Т.В. Дубас // Право и политика. – 2015. – № 4. – С. 84-88.
7. Дубас Т.В. Ознаки звільнення працівників / Т.В. Дубас // Дотримання прав людини: Сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення: матеріали другої звітної Міжнародної науково-практичної

конференції (м. Київ, 5 березня 2015 р.). – К. : Нац. акад. внутр. справ України, 2015. – С. 63-64.

8. Дубас Т.В. Види джерел ЄС у сфері звільнення працівників / Т.В. Дубас // Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки XXI століття: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 25-26 червня 2015 р.). – К. : Науково-дослідний інститут публічного права, 2015. – С. 38-39.

АНОТАЦІЯ

Дубас Т.В. Гармонізація національного трудового законодавства про звільнення працівників до законодавства ЄС. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ. – Дніпропетровськ, 2016.

Дисертація присвячена комплексному дослідженню гармонізації національного трудового законодавства про звільнення працівників до законодавства ЄС. У роботі визначено поняття та ознаки звільнення працівників, досліджено історичний генезис правового регулювання звільнення працівників, виділено особливості сучасного стану правового регулювання звільнення працівників, проведено теоретико-правовий аналіз джерел права ЄС у сфері звільнення працівників, з'ясовано значення імплементації норм законодавства ЄС про звільнення у трудове право України.

На підставі аналізу чинного законодавства ЄС та законодавства України сформульовано пропозиції та рекомендації щодо удосконалення національного трудового законодавства у контексті адаптації до законодавства Європейського Союзу. Запропоновано шляхи запозичення позитивного зарубіжного досвіду гармонізації трудового законодавства про звільнення працівників.

Ключові слова: гармонізація, Європейський Союз, трудовий договір, правовий статус, звільнення працівників, національне трудове законодавство, трудове законодавство Європейського Союзу.

АННОТАЦИЯ

Дубас Т.В. Гармонизация национального трудового законодательства об увольнении работников к законодательству ЕС. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального

обеспечения. – Днепропетровский государственный университет внутренних дел. – Днепропетровск, 2016.

Диссертация посвящена комплексному исследованию гармонизации национального трудового законодательства об увольнении работников к законодательству ЕС. В работе определено понятие и признаки увольнения работников, исследовано исторический генезис правового регулирования увольнения работников, выделены особенности современного состояния правового регулирования увольнения работников, проведен теоретико-правовой анализ источников права ЕС в сфере увольнения работников, выяснено значение имплементации норм законодательства ЕС об увольнении в трудовое право Украины.

Отмечается, что причинами необходимости гармонизации института увольнения являются: низкий уровень юридической техники заключения коллективных договоров; необходимость внедрения компенсационных и гарантийных механизмов с целью финансовой поддержки высвобождаемых работников при массовом сокращении штата; необходимость внедрения такой правовой конструкции как «незаконное увольнение работника» для упрощения процедуры доказывания факта незаконного увольнения в рамках судебного процесса, при этом обязанность доказывания должна быть возложена на работодателя.

Обоснованы конкретные предложения относительно путей совершенствования гармонизации трудового законодательства Украины об увольнении работников по таким направлениям: 1) законодательное закрепление критериев и оснований дифференциации видов собственников и размеров предприятия; 2) создание гарантирующих учреждений (гарантийных фондов), деятельность которых должна быть направлена на выплату заработной платы работникам в случае, если работодатель окажется неплатежеспособным, а также обеспечение таких учреждений необходимыми средствами, которые не зависят от средств работодателя; 3) определение понятия «массовое увольнение».

Сравнительный анализ национального законодательства и законодательства ЕС позволил сделать вывод о том, что не все основные права работников ЕС закреплены в проекте Трудового кодекса Украины. В результате сравнительного анализа был сделан вывод о частичном соответствии национального законодательства европейским нормам.

На основании анализа действующего законодательства ЕС и законодательства Украины сформулированы предложения и рекомендации по совершенствованию национального трудового законодательства в контексте адаптации к законодательству Европейского Союза. Предложены пути заимствования положительного зарубежного опыта гармонизации трудового законодательства об увольнении работников.

Ключевые слова: гармонизация, Европейский Союз, трудовой договор, правовой статус, увольнения работников, национальное трудовое законодательство, трудовое законодательство Европейского Союза.

ANNOTATION

Dubas T.V. Harmonization of national labor legislation on dismissal to EU legislation. – *The manuscript.*

The thesis is for the degree of candidate of legal sciences, specialty 12.00.05 - Labor Law; Social Security Law. – The Dnipropetrovs'k State University of Internal Affairs. – Dnipropetrovsk, 2016.

The thesis is devoted to complex research of harmonization of national labor legislation on dismissal to EU legislation. The concept and characters of dismissal are researched. The historical genesis of legal regulation of dismissal is examined. The features of the current theoretical and legal analysis state of the legal regulation of dismissal are highlighted. The theoretical and legal analysis of EU law sources concerning dismissal of employees is provided. The meaning of implementation of EU legislation on dismissals harmonization of the into the labor law of Ukraine is clarified.

Relying on the of current EU legislation and Ukrainian legislation analysis certain suggestions and recommendations for improving national labor legislation in terms of adaptation to EU legislation are made. The ways of borrowing positive international experience of harmonization of labor legislation on dismissal of employees are proposed.

Keywords: *harmonization, European Union, employment contract, legal status, dismissal of employees, national labor legislation, labor legislation of the European Union.*

Підп. до друку 01.02.2016 р. Формат 60x84/16. Гарнітура – Times. Друк трафаретний.
Папір офісний. Ум.-друк. арк. 0,9. Тираж 100 прим. Замовлення № 5/16-а.

Редакційно-видавниче відділення відділу організації наукової роботи ДДУВС
49005, м. Дніпропетровськ, просп. Гагаріна, 26, т. (056) 370-96-59
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДП № 164-р від 07.08.2013