

**I. В. Зіноватна**

кандидат юридичних наук,  
старший викладач кафедри трудового права  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

**В. В. Зіноватний**

аспірант ХНУВС

## ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ВІД НЕЗАКОННОГО ЗВІЛЬНЕННЯ ТА МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ

*Проаналізовано зарубіжний досвід правового регулювання захисту прав працівників від незаконного звільнення на прикладі Канади, Великої Британії, Німеччини та Вірменії. Акцентовано увагу на найбільш позитивних та ефективних, з точки зору запозичення, правових механізмах і інститутах забезпечення та захисту трудових прав. Сформульовано пропозиції з приводу імплементації зарубіжного досвіду в межах правової системи України.*

**Ключові слова:** зарубіжний досвід, правовий захист прав працівників, незаконне звільнення, захист від незаконного звільнення.

**Постановка проблеми.** Сьогодні Україна зіштовхнулася із низкою проблем у сфері забезпечення та захисту прав, свобод та інтересів працівників. Однією із таких проблем, безумовно, є зростання кількості випадків незаконного звільнення. Вирішення проблем у даному напрямку вимагає проведення комплексних наукових досліджень, зокрема, присвячених вивченню позитивного зарубіжного досвіду у відповідній сфері. Адже у ряді провідних держав світу сформувались досить дієві механізми захисту прав, свобод та інтересів працівників, в тому числі й від незаконного звільнення.

**Стан дослідження проблеми.** Захист прав людини, зокрема, в сфері трудових правовідносин є актуальною темою юридичних досліджень, особливо в умовах сучасного демократично орієнтованого розвитку України. Різноманітні проблематики пов'язані із цим питанням аналізувались С.В. Венедіктовим, Н.Д. Гетьманцевим, І.Я. Кісельовим, С.О. Короєдом, Н.В. Сметаніною, В.М. Стешенко, О.О. Уваровою, О.Ю. Шостко, та багатьма іншими. Роботи окремих науковців присвячено дослідженню особливостей захисту прав людини на території інших держав, попри це, в науковій площині відсутні роботи спрямовані на аналіз зарубіжного досвіду правового регулювання захисту

прав безпосередньо працівників в аспекті припинення із ними трудових правовідносин.

**Мета і завдання дослідження.** Метою статті є: дослідити зарубіжний досвід правового регулювання захисту прав працівників від незаконного звільнення та запропонувати можливості його імплементації в рамках правової системи України. Завдання статті, зважаючи на вказану мету, передбачають: а) аналіз досвіду захисту трудових прав працівників від незаконного звільнення на прикладі окремих держав; б) консолідація та виділення найбільш позитивних практик, які можна ефективно використати в нашій державі.

**Наукова новизна дослідження.** Наукова новизна полягає в тому, що робота є першою працею, в якій проаналізовано особливості зарубіжного досвіду правового регулювання захисту трудових прав працівників від незаконного звільнення, а також знайдено можливості та шляхи його ефективного використання в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** В першу чергу приділимо увагу досвіду Канади. Панівне місце в структурі нормативних джерел регулювання праці посідає Конституція як основний закон. Далі відносини у сфері праці регулюються кодифікованим актом, Трудовим кодексом

сом Канади та Законом про стандарти зайнятості [2, с.21]. Процес припинення трудових правовідносин регламентовано в Канаді досить глибоко, а працівники мають набір гарантій в цій сфері. Як правило, підставами розірвання трудового договору в Канаді є: розірвання за згодою сторін (засобами припинення в такому разі є положення про строковий контракт, контракт із визначеним результатом або вихід на пенсію); фрустрація контракту (непередбачена подія робить виконання договору неможливим); роботодавець розриває трудовий договір, даючи «розумне повідомлення» (роботодавець надає працівнику «розумне повідомлення» про припинення трудових відносин або «оплату замість цього повідомлення»); роботодавець самостійно припиняє відносини (роботодавець стверджує, що працівник відмовився від договору, тому звільняє працівника без попереднього повідомлення); особливий випадок конструктивного звільнення (працівник стверджує, що роботодавець відмовився від договору, а тому припиняє відносини і вимагає відшкодування збитків за втрату права на повідомлення про розірвання); працівник звільняється, вручаючи повідомлення (працівник відмовляється від роботи або вручає повідомлення, що передбачено договором, статутом або передбачається розумним повідомленням) [3, с.134;4, с.251]. При цьому, в Трудовому кодексі Канади, а саме в Розділі Х «Особливості звільнення з роботи» зауважується про те, що в разі, якщо роботодавець бажає звільнити працівника, який пропрацював три місяці підряд, має сповістити про своє бажання шляхом надання останньому відповідного повідомлення за два тижні від передбаченої в повідомленні дати звільнення або виплатити працівнику заробітну плату за два тижні за його звичайною ставкою заробітної плати за звичайну годину роботи замість повідомлення. Якщо працівник, якому роботодавець вручив повідомлення про звільнення, продовжує працювати більше двох тижнів після дати звільнення, зазначеної в повідомленні, його звільнення анулюється, він продовжує працювати далі [3, с.134;4, с.251].

Наступна країна, досвіду якої ми приділимо увагу, - Великобританія (далі-ВБ). Підстави припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця чітко не прописані у законодавстві Великобританії (далі – ВБ), на відміну від порядку даного процесу. Так, у ВБ звільнення розглядається як «справедливе» та «несправедливе». До справедливого звільнення нале-

жить, звільнення працівника з мотивів: скоєння ним серйозного дисциплінарного проступку; невідповідності за станом здоров'я або кваліфікації; протиправності трудової діяльності; надлишку робочої сили, тощо. Крім того звільнення вважається справедливим, коли роботодавцем дотриманий порядок попередження працівника про майбутнє його звільнення. В разі звільнення працівника без поважних причин (без дотримання принципу розумності та обґрунтованості), таке звільнення буде автоматично вважатися несправедливим. Як приклади несправедливого звільнення можна навести припинення з працівником трудових відносин в мотивів: досягнення пенсійного віку, вагітності або перебування в соціальній відпустці; участі в діяльності профспілок або в стайках [5, с.251-252]. При цьому працівник є захищеним від несправедливого звільнення тільки в разі, якщо він пропрацював у роботодавця безперервно більше двох років. Порядок врегулювання трудових спорів визначається Законом про права в області найму (вирішення спорів) 1998 року. Відповідно до вказаного закону, трудові спори у Великобританії вирішуються через систему трудових трибуналів. Трудові трибунали складаються з Трудового Судді та двох трудових представників, що мають відповідний досвід у діяльності профспілок або в сфері найму. При цьому скарги про незаконне звільнення працівників на цей час розглядаються Трудовим Суддею самостійно. Сторони мають право звернутися Трудового трибуналу впродовж трьох місяців з моменту події, який зобов'язаний розв'язати спір протягом шести місяців. Незважаючи на той факт, що діяльність трибуналів безпосередньо пов'язана із здійсненням правосуддя, в систему судів вони не входять і є органами адміністративної, а не судової влади. Рішення трибуналу повинні виконуватися сторонами безумовно. Якщо сторона, що програла, відмовляється виконувати рішення трибуналу, інша сторона має право звернутися до окружного суду за виконавчим листом. Рішення трудового трибуналу можуть бути оскаржені до Апеляційного Трудового Трибуналу, який розглядає скаргу впродовж 9-12 місяців [5, с.251-252].

Позитивний досвід правового регулювання захисту від незаконного звільнення мається на території Федеративної Республіки Німеччина (далі – ФРН, Німеччина). Цікавим аспектом є діяльність системи спеціалізованих трудових судів, які очолюються Федеральним трудовим судом Німеччини. Спеціалізована система трудо-

вих судів виникла у Німеччині в 1926 році. Нині юридичну основу діяльності цієї інституції становить Закон про трудові суди, прийнятий у 1953 році та переглянутий у 1979 році. Суди із вирішення трудових спорів мають інстанції: перша з них утворюється згідно із законами земель, її управління здійснюється міністрами праці земель за погодженням із відповідними управліннями юстиції (розглядає справи по суті); другою інстанцією є земельні трудові суди (розглядають апеляції на рішення судів нижчої інстанції); третьою – Федеральний трудовий суд (верховна судова інстанція, що може змінити або відмінити рішення будь-якого трудового суду). Суди для вирішення трудових спорів Німеччини розглядають спори між роботодавцями та працівниками з питань оплати праці, надання відпусток, звільнення з роботи, а також конфлікти між профспілками й об'єднаннями підприємців. Також до компетенції Суду належить заповнення прогалін у законодавстві, тому роль судових рішень у захисті трудових прав у Німеччині досить значна [6, с.43;7, с.96-97]. Зокрема, рішення Федерального суду із трудових справ не лише орієнтують судову практику, а й доповнюють чинне право і навіть вносять до нього зміни. Крім того, суди із вирішення трудових спорів Федеративної Республіки Німеччина розглядають не лише індивідуальні, але й колективні трудові спори. справи в трудових судах в основному розглядаються відповідно до норм цивільного процесу та згідно із нормами спеціального законодавства, зокрема Закону про трудовий суд. Трудові спори розглядаються за усною, спрощеною процедурою, провадження якої здійснюється відносно швидко. Для окремих категорій справ, зокрема щодо стягнення заборгованості із заробітної плати, передбачений спрощений порядок розгляду без подання позову. Отже, розгляд трудових спорів спеціалізованою системою трудових судів дає змогу забезпечити суттєво менші строки їх розгляду, спрощені процедури та незначну суму державного мита [6, с.43;7, с.96-97].

Серед країн, що входили до складу Радянського Союзу, правові системи яких схожі із українською, розглянути варто досвід Республіки Вірменія (далі – ВР). Як і на території нашої держави, у ВР основним джерелом правового регулювання трудових правовідносин та захисту трудових прав працівників є Трудовий кодекс республіки Вірменія від 09.11.2004 №ЗР-124-Н.

За положеннями статті 115 звільненню працівника має передувати повідомлення від роботодавця в письмовій формі у визначені

Кодексом строки. В повідомленні про розірвання трудового договору зазначаються: 1) підстава та причина звільнення з роботи; 2) число, місяць, рік звільнення з роботи. Крім того, роботодавець повинен надати працівникові вільний час для пошуку нової роботи обсяг якого не може становити менше десяти відсотків робочого часу, що включається в період повідомлення. Вільний час для пошуку роботи надається за графіком, запропонованим працівником. У цей період зберігається середня заробітна плата працівника, яка обчислюється на підставі розміру середньої годинної заробітної плати працівника [8].

У Вірменії ключовою формою захисту від незаконного звільнення є судова, що прописано в статті 265 Трудового кодексу. Відповідно до положень останньої: у разі незгоди зі зміною умов праці, припиненням трудового договору або розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця працівник протягом місяця з дня отримання відповідного наказу (документу) має право звернутися до суду. Якщо з'ясується, що умови праці змінені, трудовий договір з працівником розірваний без законних підстав або порушення встановленого законодавством порядку, порушені права працівника можуть бути відновлені. У цьому випадку з роботодавця на користь працівника стягується середня заробітна плата за період вимушеного простою або різниця в заробітній платі за період, протягом якого працівник виконував низькооплачувану роботу. Середня заробітна плата обчислюється у вигляді множення розміру середньої годинної заробітної плати працівника на кількість відповідних днів. З економічних, технологічних, організаційних чи інших причин або за неможливості відновлення трудових відносин роботодавця та працівника надалі, суд може не відновити працівника на колишній роботі, зобов'язавши роботодавця виплатити працівникові до набрання законної сили рішенням суду компенсацію за весь період вимушеного простою у розмірі середньої зарплати. У цьому випадку трудовий договір вважається розірваним з дня набрання законної сили рішенням суду [8].

**Висновки.** Отже, дослідження засад та механізмів правового регулювання захисту прав працівників від незаконного звільнення на території інших держав дало можливість побачити найбільш позитивні аспекти зарубіжного досвіду, які можливо та необхідно запровадити на території України, а саме:

1) слід переглянути ключові принципи процедури припинення трудових правовідносин шляхом законодавчого закріплення принципів добросовісності та достатності підстав звільнення працівника. Це створить додаткову систему нормативно-правових вимог, які гарантуватимуть правомірність дій роботодавця в межах процедури звільнення;

2) запозичити варто досвід письмового повідомлення працівника про майбутнє звільнення за два тижні, де в обов'язковому порядку буде вказуватись причина звільнення та юридичні підстави, що її обґрунтовують. Такий підхід: по-перше, дасть працівнику змогу та час оскаржити рішення про звільнення безпосередньо в межах підприємства, установи чи організації, де він працює до роботодавця або звернутись до первинної профспілкової організації. Вказане в свою чергу дозволить знизити навантаження на судову систему; по-друге, отримати додатковий доказ незаконного звільнення який можна оскаржити та представити у суді нарівні з наказом про звільнення;

3) ефективним в межах національної правової системи буде досвід побудови спеціалізованих судових установ, компетенція яких спрямовуватиметься виключно на розгляд трудових спорів. Це: по-перше, суттєво розгрузить систему судочинства, за рахунок виділення із загального потоку спорів, що розглядаються в судах загальної юрисдикції, справ про порушення трудових прав, а також скоротить строк прийняття обґрунтованих рішень по ним; по-друге, забезпечить більш глибоке та якісне опрацювання трудових спорів, що виникають за

фактами порушення прав працівників, у тому числі й у разі їх незаконного звільнення.

#### Список використаної літератури:

1. Венедіктов С.В. Трудовий договір у Сполучених Штатах Америки / С.В. Венедіктов // *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. С.131-135.
2. Бондарь А. Правовое регулирование трудовых отношений в Украине и Канаде: сравнительный анализ / А. Бондарь // *LEGEA ŞI VIAȚA*. 2019. С.18-22.
3. Doorey J. David. *The Law of Work : Complete edition*. 2017. 762 p.
4. Баб'як О.С., Біленчук П.Д., Чирва Ю.О. *Екологічне право України: Навчальний посібник*. К.: Атіка, 2000. 216 с.
5. Спіцин Г.О. Особливості регулювання трудових відносин в Сполученому Королівстві Великобританії та Північній Ірландії / Г.О. Спіцин // *Держава і право: збірник наукових праць*. 2015. Випуск 67. С.245-255.
6. Яцкевич І. Юридичні гарантії права на працю за законодавством Німеччини. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Право». Вип. 35. Ч. II. Т. 2. 2015. С. 42–45.
7. Кириченко Т.М. Позитивний зарубіжний досвід правового регулювання трудових правовідносин / Т.М. Кириченко // *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2020. №44. С.94-99.
8. Трудовой кодекс республики Армения: кодекс от 09.11.2004 №3Р-124-Н // Офіційний веб-портал законодавства Республіки Вірменія. URL: <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=62843>.

#### Zinovatna I. V., Zinovatnyi V. V. Foreign experience of legal regulation of the protection of the rights of employees against illegal dismissal and the possibility of its use in Ukraine

*The foreign experience of legal regulation of the protection of the rights of employees against illegal dismissal was analyzed using the examples of Canada, Great Britain, Germany and Armenia. Attention is focused on the most positive and effective, from the point of view of borrowing, legal mechanisms and institutions for ensuring and protecting labor rights. Proposals regarding the implementation of foreign experience within the legal system of Ukraine have been formulated.*

**Key words:** *foreign experience, legal protection of workers' rights, illegal dismissal, protection against illegal dismissal.*