

## РОЗДІЛ 5 ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2021.69.32>

УДК 349.2

### СВОБОДА ВИБОРУ В КОНТЕКСТІ ПРАВА НА ПРАЦЮ (ЗА П. 1 СТ. 40 КЗПП УКРАЇНИ)

**Андрушко А.В.,**

*кандидат юридичних наук, доцент,*

*доцент кафедри трудового, земельного та господарського права,*

*Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова,*

*Alla\_Andrushko@ukr.net,*

*<https://orcid.org/0000-0002-0346-7234>*

#### **Андрушко А. В. Свобода вибору в контексті права на працю (за п. 1 ст. 40 КЗпП України).**

У площині трудового права висвітлюється проблема свободи вибору в контексті права на працю, яка досягається через вольове рішення людини, спрямоване на самовизначення щодо тієї чи іншої можливості, що має правове значення з усвідомленням власної відповідальності за наслідки. У силу цього свобода вибору у контексті права на працю розглядається як процес формування особистості у сфері праці через самого себе, завдяки власній волі щодо трудової діяльності. Теоретичне дослідження свободи вибору у контексті права на працю проводиться на прикладі розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за п. 1 ст. 40 КЗпП України. Обґрунтовується, що свобода вибору у праві на працю при розірванні трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП України забезпечується тим, що працівник має право обирати роботу зі всіх вакансій, які існують на підприємстві, незалежно від того, в якому структурному підрозділі він працював, а також будь-яку іншу роботу, у тому числі і роботу за строковим трудовим договором. Наголошується, що межі свободи вибору працівника серед вакансій, які пропонуються роботодавцем у тому, що він може обрати тільки таку, яка відповідає його освіті, кваліфікації, досвіду. Тому, якщо на момент скорочення на підприємстві у штатному розписі є вакантні посади, проте посадові інструкції цих посад передбачають для претендентів наявність відповідного рівня освіти, спеціальних кваліфікаційних вимог, досвіду роботи тощо, яких у працівника, з яким розривають трудовий договір за п. 1 ст. 40 КЗпП України немає, роботодавець не зобов'язаний пропонувати такі посади працівнику. Підкреслюється, що свобода вибору в аспекті поворотного прийняття на роботу може бути реалізована за умови прийняття власником працівників аналогічної кваліфікації. Обґрунтовується, що свобода вибору роботодавця полягає у доцільності застосування п. 1 ст. 40 КЗпП України та передбачає його суб'єктивне право приймати рішення щодо ефективного розвитку підприємства, установи, організації, проте такі рішення не можуть виходити за межі його повноважень, визначені нормативними актами та статутом юридичної особи.

**Ключові слова:** свобода вибору, право на працю, трудові правовідносини.

#### **Andrushko A. V. Freedom of Choice in the Context of the Right to Work (According to Paragraph 1 of Article 40 of the Labor Code of Ukraine).**

In the field of labor law highlights the problem of freedom of choice in the context of the right to work, which is achieved through the will of man, aimed at self-determination of a possibility that has legal significance with awareness of responsibility for the consequences. Therefore, freedom of choice in the context of the right to work is seen as a process of forming a person in the field of work through himself, through his

own will to work. Theoretical study of freedom of choice in the context of the right to work is carried out on the example of termination of the employment contract on the initiative of the owner or his authorized body under paragraph 1 of Art. 40 of the Labor Code of Ukraine. It is substantiated that the freedom of choice in the right to work upon termination of the employment contract under paragraph 1 of Art. 40 of the Labor Code of Ukraine is ensured by the fact that the employee has the right to choose a job from all vacancies that exist in the company, regardless of the structural unit in which he worked, as well as any other job, including fixed-term employment. It is emphasized that the limits of freedom of choice of the employee among the vacancies offered by the employer is that he can choose only one that corresponds to his education, qualifications, experience. Therefore, if at the time of reduction of the company there are vacancies in the staff list, but job descriptions of these positions provide for applicants the appropriate level of education, special qualifications, work experience, etc., which the employee with whom the employment contract is terminated under paragraph 1 of Art. 40 of the Labor Code of Ukraine does not exist, the employer is not obliged to offer such positions to the employee. It is emphasized that the freedom of choice in the aspect of return employment can be realized provided that the owner accepts employees with similar qualifications. It is substantiated that the freedom of choice of the employer consists in expediency of application of item 1 of Art. 40 of the Labor Code of Ukraine and provides for its subjective right to make decisions on the effective development of enterprises, institutions, organizations, but such decisions may not go beyond its powers, defined by regulations and the statute of the legal entity.

**Key words:** freedom of choice, right to work, labor relations.

**Постановка проблеми.** Проблематика свободи вибору у контексті права на працю є однією з ключових у трудовому праві, а відповідні наукові дослідження потрібні задля її правильного розуміння та застосування. Однією із найважливіших філософських та правових категорій, яка характеризує сутність людини є вибір, який настільки проникнутий духом свободи, що сформувався усталений термін – свобода вибору. Ми досягаємо його через свідоме вольове рішення людини щодо самовизначення відносно тієї чи іншої можливості, яка тягне правові наслідки. Віддаючи належне вагомій теоретичній і практичній значущості наукового доробку вчених, проблема свободи вибору у контексті права на працю вперше висвітлюється під кутом зору свідомого вольового рішення працівника, яке тягне за собою відповідні правові наслідки при наданні переваги тій чи іншій можливості у трудових відносинах. Таке дослідження проводиться на прикладі п. 1 ст. 40 КЗпП України з урахуванням висновків, викладених у постановках Верховного Суду, які є юридично обов'язковими для застосування судами під час розгляду аналогічних трудових спорів, а також суб'єктами, які у своїй діяльності застосовують нормативний акт, що містить відповідну норму трудового права. Відтак тема дослідження є актуальною як з теоретичної, так і з практичної точки зору.

**Стан опрацювання.** У науці трудового права проблематика свободи вибору окремо не досліджувалася, проте безпосередньо чи опосередковано висвітлювалася під кутом зору принципів свободи праці, свободи трудового договору, права на працю у роботах Б. К. Бегічева, Л. Ю. Бугрова, С. В. Вишневецької, О. В. Гаврилюк, В. В. Єрьоменка, В. В. Жернакова, О. Я. Лаврів, К. Л. Томашевського, Т. А. Занфірової, І. С. Сахарук, П. Д. Пилипенка, С. В. Попова, О. І. Процевського, В. І. Прокопенка, С. М. Прилипка, Н. М. Хуторян та багатьох інших вчених.

**Метою статті** є висвітлення категорії свободи вибору під призмою права на працю на прикладі розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за п. 1 ст. 40 КЗпП України.

**Виклад основного матеріалу.** Початково зупинимося на осмисленні поняття вибору. Так, Енциклопедія епістемології і філософії науки вибір характеризує як «вирішення невизначеності в діяльності людини в умовах множинності альтернатив шляхом прийняття на себе відповідальності за реалізацію однієї із наявних можливостей» [1, с. 74] У енциклопедичному словнику «вибір — це одна з найважливіших стадій процесу прийняття рішень, яка полягає у відборі одного із варіантів дії з набору можливих варіантів (альтернатив)» [2, с. 65]. Таким чином, вибір можна охарактеризувати як вольове рішення людини щодо однієї з альтернатив з усвідомленням власної відповідальності за наслідки. Вибір є особливою категорією, яка у праві формує усталене поняття свобода вибору. Свобода є абсолютною і беззаперечною соціальною цінністю людини, яка становить основу теорії природного права. У «Юридичній енциклопедії» свобода характеризується як «можливість діяти на власний розсуд, здійснювати або не здійснювати певні дії» [3, с. 441]. У «Великому енциклопедич-

ному юридичному словнику» свобода розглядається як можливість робити все, що не завдає шкоди свободі інших людей, вона не може бути абсолютною, обмежується правами та свободами інших людей, принципами моралі, інтересами загального добробуту. Межі свободи можуть бути встановлені тільки правовим законом, який і є її мірою [4, с. 805]. Таким чином, свобода, як пізнана необхідність, як спектр можливостей, сукупність варіантів досягнення цілей знаходить своє вираження у праві. З огляду на це, право є офіційним критерієм свободи, гарантує та охороняє її. Окремо зазначимо, що науково-правові дослідження сутності свободи вибору сягають глибоких філософських традицій, які ми можемо почерпнути у працях Аристотеля, Сократа, Платона, Епікрита та інших античних філософів. В епоху середньовіччя індивідуальна свобода людини мала божественну природу, а можливості вибирати і приймати рішення пов'язувалися з Божим задумом. Так, Аристотель у «Нікомаховій етиці» говорить про усвідомлений, моральний вибір людини під назвою «προαίρεσις», який відіграє важливе значення у етичних вченнях про її божественні чесноти, принципи і цінності [5, с. 58]. У цьому сенсі «προαίρεσις» вважає Аристотель, є рушійним джерелом та початком божественної свободи людини: «... початок (джерело) свідомого вибору – це прагнення і судження, які мають ціль» [5, с. 62]. На думку Епікрита «προαίρεσις» – це обрання і рішучість. Людина робить вибір, але і божественний вибір робить людину. Відтак «προαίρεσις» – це і є сама людина» [6, с. 110]. Представники німецької класичної школи філософії права Г. Гегель, І. Кант, Ф. Шеллінг свободу вибору розкривають через свободу духу, моральну, етичну сутність людини. Зокрема, І. Кант, з огляду на моральний імператив, обґрунтовував духовне завдання людини, яке полягає у виборі дії та засобів реалізації своїх обов'язків [7, с. 98]. Ф. Шеллінг у свою чергу, вважав, що наше відчуття свободи волі насправді є ілюзією, вибір уже зроблено за людину, тому свобода вибору є не що інше як «чума для моралі», оскільки остання не може ґрунтуватися на такій ненадійній підставі, як особисте бажання або рішення самої людини [8, с. 43]. Фундатор екзистенційної філософії Ж.-П. Сартр, у праці «Екзистенціалізм – це гуманізм» проголошував: «Ви вільні. Обирайте.» та говорив виключно про екзистенціальне самовизначення людини відносно самої себе: «... неможливо не обирати... навіть нічого не обираючи, ми обираємо» [9, с. 42]. К. Т. Ясперс вважав, що вибір людини тяжіє до Бога, яка лише завдяки його волі приймає рішення [10, с. 74].

У сучасному праві свобода вибору людини безпосередньо пов'язана з свободою волі (*liberum arbitrium*). Свобода вибору в контексті права на працю є вольовим актом, потенційною здатністю людини приймати рішення, обрати пріоритет, це готовність до самовизначення щодо тих чи інших правових можливостей у трудових відносинах, здатність свідомо, цілеспрямовано регулювати та контролювати свою трудову діяльність. В силу цього мова йде про формування особистості у сфері праці через самого себе, завдяки власній волі, вольовим діям, через усвідомлену відповідальність за власний вибір. Правові можливості та готовність до самореалізації, зокрема відносно права на працю, спонукають людину прийняти рішення. Так, рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності гарантує ч. 1 ст. 43 Конституції України, право на вільний вибір професії, роду занять і роботи забезпечується державою, – проголошує ст. 2 КЗпП України, що, власне, і реалізується при виникненні трудових правовідносин та укладенні трудового договору (ст. 21 КЗпП України). Та яким чином реалізується свобода вибору в контексті права на працю при припиненні трудових правовідносин? Проаналізуємо це питання під призвою розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за п. 1 ст. 40 КЗпП України. Так, трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. Відповідно п. 10 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 р. № 9 зміни в організації виробництва і праці – це раціоналізація робочих місць, введення нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і навпаки, впровадження передових методів, технологій тощо [11]. Відтак, зміни в організації виробництва і праці мають тягнути за собою скорочення чисельності і штату працівників. Підкреслимо, що рішення роботодавця про зміни в організації виробництва і праці може бути викликане різними чинниками, зокрема, перепрофілюванням виробництва, удосконаленням, зменшенням обсягу робіт чи продукції або надання послуг, економічною неспроможністю, що, відповідно і зумовлює скорочення кількості працівників певних професій і спеціальностей. Окремо зауважимо, що трудові чи колективні договори, у тому числі інші локальні акти не можуть містити

положення про те, що заплановані зміни роботодавець може впровадити тільки за згодою виборного органу первинної профспілкової організації чи будь-якого іншого виборного органу. Хоча саме профспілкам відведено законодавцем цілу низку норм, які пов'язані з такими змінами (ст.ст. 43, 49<sup>2</sup>, 49<sup>4</sup> КЗпП України). Варто також пам'ятати, що норма п. 3 ст. 64 ГК України дає право підприємству самостійно визначати свою організаційну структуру, встановлювати чисельність працівників і штатний розпис. Проте якщо ми говоримо про рішення роботодавця про зміни в організації виробництва і праці, то це є виключно його суб'єктивне право, бо маємо свободу вибору при здійсненні внутрішньогосподарської діяльності юридичної особи, і у тому числі формування штатного розпису та внесення до нього змін. Враховуючи це положення, працівник не має права оскаржувати чи доцільно було це роботи. Підкреслимо, що при розгляді справи в суді перевіряється тільки дотримання законодавства про порядок звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП України, а питання про доцільність скорочення штату на підприємстві, в установі, організації не обговорюється. Власне, якої мети прагнув досягнути директор, що він брав за основу при прийнятті такого рішення та чи можливо було б уникнути звільнень, у судовому порядку не доводиться роботодавцем, та не оспорується працівником [12].

Окремо зазначимо, що незважаючи на важливість для правозастосовчої діяльності принципу доцільності, в межах наукових досліджень з трудового права цьому принципу належної уваги не приділялося. Розуміння слова доцільність здійснюється здебільшого через певну відповідність явища або процесу визначеному стану, матеріальна або ідеальна модель якого виступає як мета [13, с. 802]. Ми вважаємо, що доцільність у змісті норми п. 1 ст. 40 КЗпП України означає право роботодавця діяти за визначених умов на власний розсуд та у межах норм права. Доцільності у розумінні п. 1 ст. 40 КЗпП України фактично означає безумовне право директора та свідчить про те, що застосована ним підстава для розірвання трудових відносин продиктована метою розвитку юридичної особи та за його особистим переконанням є найбільш дієвим способом для досягнення встановленої мети. Відтак, норма права у даному випадку прямо передбачає свободу розсуду директора, який приймає відповідне рішення керуючись викликами господарської діяльності. Також слід врахувати, що доцільність у п. 1 ст. 40 КЗпП України не може порівнюватися із законністю та обґрунтованістю порядку звільнення. Тому процес скорочення чисельності та штату працівників, який виступає наслідком змін в організації виробництва і праці на підприємстві мусить чітко відповідати нормам трудового законодавства та не допускати зловживань чи порушень. У зв'язку з цим Пленум Верховного Суду у постанові «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 р. № 9 у п. 19 підкреслює, що розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням за п. 1 ст. 40 КЗпП України, суд зобов'язані з'ясувати, зокрема, чи додержано власником або уповноваженим ним органом норм законодавства, що регулюють вивільнення працівника, які є доказами про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що власник чи уповноважений ним орган не мав можливості перевести працівника за його згодою на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, чи не користувався вивільнений працівник переважним правом на залишення на роботі. Як бачимо, доцільність у п. 1 ст. 40 КЗпП України передбачає свободу на розпорядження директором своїми правами, який при цьому керується метою розвитку юридичної особи. Важлива засторога у тому, що правомочність керівника у застосуванні доцільності таких змін не може виходити за межі його ж повноважень, які можуть бути встановлені статутом юридичної особи чи іншими документами. У зв'язку з цим спірною є судова практика, яка вважає, що «відповідач при виданні наказу про розірвання трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП України керувався наказом Міністерства освіти і науки України, Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України № 178/24 від 06 лютого 2018 р. «Про Порядок формування спроможних мереж надання первинної медичної допомоги». Важливо, що згідно п.п. 1, 5 ст. 263 ЦПК України судові рішення повинно ґрунтуватися на засадах верховенства права, бути законним і обґрунтованим. У свою чергу обґрунтованим вважається рішення, яке ухвалене на підставі повно і всебічно з'ясованих обставин, на які сторони посилаються, як на підставу своїх вимог і заперечень, підтверджених тими доказами, які були досліджені в судовому засіданні (ч. 1 п.п. 1, 2 ст. 264 ЦПК України). Тому судам необхідно було дослідити поширюється наказ № 178/24 на відповідача та, відповідно чи міг він саме на його виконання скорочувати працівників. Частиною першою ст. 235 КЗпП України встановлено, що працівник підлягає поновленню на роботі в разі незаконного звільнення, під яким розуміється як звільнення без законної підстави, так і звільнення з порушенням встановленого порядку. У зв'язку з цим відзначимо, хоча трудове законодавство і дозволяє свободу вибору у діях керівника, проте не припускає застосування як підстави норми, яка на нього не поширюється.

Як вже зазначалося вище, право керівника у застосуванні доцільності змін в організації виробництва і праці не може протиставлятися процедурі розірвання трудових відносин за п. 1 ст. 40 КЗпП України. Тому ст. 51, ч. 3 ст. 492 КЗпП України встановлюють, що одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації. У зв'язку з цим наголосимо, що термін одночасно, який міститься у цій нормі зовсім не означає, що така пропозиція має бути тільки один раз і лише у сам день попередження про скорочення. Адже керівник є таким, що дотримався ч. 3 ст. 492 КЗпП України, якщо працівникові були і в подальшому запропоновані всі наявні вакантні посади у тому числі слід мати на увазі й іншу роботу, що є на підприємстві у день попередження, з'явилися протягом періоду попередження та існували на день звільнення (постанова Верховного Суду від 06 травня 2020 р. у справі № 487/2191/17). При цьому важливим є те, що свобода вибору працівника у цьому випадку означає, що керівник зобов'язаний пропонувати працівнику всі вакансії, які є на підприємстві і це не залежить від того, в якому саме структурному підрозділі працівник працював раніше (постанова Верховного Суду від 01 квітня 2015 р. у справі № 6-40цс15, від 23 грудня 2020 р. у справі № 285/4227/18).

Наголосимо, що ч. 1 п.п. 1, 2 ст. 264, п. 1 ст. 229 ЦПК України, які встановлюють дослідження під час розгляду справи обставин та доказів, містять вимогу, що важливе значення має те, чи запропоновані були роботодавцем працівнику всі вакансії при звільненні, якими саме доказами це може бути підтверджено, зокрема важливе значення має штатний розпис, який був до скорочення та після, а також якими доказами підтверджується погодження чи відмова працівника від запропонованих йому посад, зокрема потрібна письмова відмова на наказі з підписом працівника або акт про відмову тощо.

Також звернемо увагу на наступний важливий момент: у ч. 3 ст. 49<sup>2</sup> КЗпП мова йде про «іншу роботу», проте не про «інші вакансії». У зв'язку з цим на практиці при розгляді трудових спорів часто виникає таке запитання: чи вважаються вакантними ті посади працівників, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною та чи має право/зобов'язаний роботодавець їх також пропонувати. Звернемося до п. 3 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», яка встановлює, що вакансія це є вільна посада (робоче місце), на яку може бути працевлаштована особа. У свою чергу ч. 3 ст. 2 Закону України «Про відпустки» визначає, що право на відпустки забезпечується, зокрема, гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості зі збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених цим Законом. Враховуючи вищевказані норми можемо стверджувати, що якщо працівник відсутній у зв'язку з відпусткою, у тому числі відпусткою по догляду за дитиною до досягнення нею 3-х років, то та посада, яку він займає, не може вважатися вакантною. Але треба зауважити те, що працівники на цю посаду можуть призначатися по строковому трудовому договору. Адже якщо керуватися вимогами ч. 3 ст. 49<sup>2</sup> КЗпП України, то роботодавець має запропонувати працівнику саме іншу роботу, при цьому норма не конкретизує яка саме має бути ця робота постійна чи тимчасова. На нашу думку працівник має свободу вибору і може обирати з будь-якої іншої роботи, власне у тому числі і роботи тимчасової за строковим трудовим договором. Проте, судова практика все ж показує нам, що тимчасова посада на період відпустки по догляду за дитиною, не є вакантною у розумінні КЗпП України, тому така посада не могла пропонуватися на виконання положення ч. 3 ст. 49<sup>2</sup> КЗпП України (постанова Верховного Суду України від 26 червня 2019 р. у справі № 761/20961/17, від 22 вересня 2020 р. у справі № 161/7196/19, від 28 квітня 2021 р. у справі № 755/14564/18).

Також вважаємо за необхідне звернути увагу на наступне. Свобода вибору працівника серед вакансій, які пропонуються керівником полягає у тому, що він може обрати лише з тих посад, які будуть відповідати його освіті та кваліфікації, а також досвіду (якщо це вимагається). Відтак, якщо на підприємстві у штатному розписі і є вакантні посади, але посадові інструкції до них вимагають наявності конкретного рівня освіти, кваліфікації тощо, яких у працівника, якого звільняють за п. 1 ст. 40 КЗпП України немає, то, відповідно керівник не зобов'язаний пропонувати такі посади працівнику (постанова Верховного Суду від 09 серпня 2017 р. у справі № 6-1264цс17). Таким чином, межі свободи вибору працівника при розірванні трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП України обмежені кваліфікаційними вимогами до посади.

Зауважимо, що межі свободи вибору працівника обмежуються також нормою ст. 42 КЗпП України, відповідно до якої першочерговим критерієм для переважного права на залишення на роботі є рівень кваліфікації та продуктивність праці. Хоча трудове законодавство не розкриває чітко змісту цих по-

нять, все ж право їх визначати та належним чином узагальнювати належить роботодавцю. Йдеться про те, що при визначенні працівників з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці використовуються ознаки, які в сукупності характеризують виробничу діяльність працівників: наявність певної освіти, стаж і досвід роботи, ставлення до роботи, якість виконуваної роботи тощо. Наприклад, доказами високої кваліфікації можуть бути документи та інші відомості про освіту і присвоєння кваліфікаційних розрядів, класів, категорій, рангів, про винаходи і раціоналізаторські пропозиції, авторами яких є відповідні працівники, про тимчасове виконання обов'язків більш кваліфікованих працівників, про досвід трудової діяльності, про підвищення кваліфікації, про навчання без відриву від виробництва, тощо (постанова Верховного Суду від 18 січня 2018 р. у справі № 742/897/16-ц). Відповідно до висновків Верховного Суду у постанові від 07 листопада 2011 р. по справі № 6-45цс11 кваліфікація включає не лише освітній рівень працівника та стаж його роботи, а й здатність виконувати особливі доручення. У свою чергу продуктивність праці, то певний узагальнюючий критерій результативності праці працівника, ефективність виробничої діяльності людей у процесі створення матеріальних благ і послуг [14, с. 118], певний локальний показник, який визначає, наскільки ефективно використовується робоча сила [15, с. 16]. У зв'язку з цим продуктивність праці ми оцінюємо загальною кількістю виробленої продукції за той чи інший час, розрахунок якого здійснюється на підставі фактичних даних, за результатами праці працівника. Так, доказами більш високої продуктивності праці порівняно з іншими працівниками можуть бути суміщення, сумісництво професій, посад, виконання більшого обсягу робіт, накази про преміювання за високі показники у роботі, за розширення сфери обслуговування тощо. Важливу роль при цьому також відіграє дисциплінованість працівника, відсутність дисциплінарних стягнень. Окремо зауважимо, що рівень кваліфікації та продуктивність праці того чи іншого працівника мають оцінюватися та узагальнюватися окремо, проте у висновку керівник зобов'язаний визначити тих працівників, які мають більш високу кваліфікацію і продуктивність праці за сукупністю саме цих двох показників. З огляду на судову практику, керівник може зробити порівняльний аналіз індивідуальної продуктивності праці і кваліфікації тих працівників, які залишилися на роботі, і тих, які підлягають звільненню.

Для нашої теми важливе значення має право поворотного прийняття на роботу у випадку, якщо роботодавець знову здійснює прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації. У зв'язку з цим підкреслимо, що право працівника на укладення трудового договору насамперед перед іншими працівниками, які такого права не мають, виникає лише при умові прийняття на роботу працівників такої ж кваліфікації. Все ж трудове законодавство не встановлює обов'язку керівника інформувати працівника, якого звільнили за п. 1 ст. 40 КЗпП України про ці події, тому працівник лише може звернутися із відповідною заявою. Про судову практику у цьому розрізі можна дізнатися з постанов Верховного Суду від 08 травня 2019 р. у справі № 335/1896/15-ц, від 17 квітня 2019 р. у справі № 214/2292/16-ц, від 26 березня 2020 р. № 813/2704/17.

**Висновки.** Враховуючи вищевикладене, можна підсумувати, що трудове право, як соціальне право забезпечує свободу вибору працівнику у контексті права на працю при розірванні трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП України, що полягає у можливості на власний розсуд, враховуючи встановлені законом межі щодо кваліфікаційних вимог за посадою, рівнем кваліфікації і продуктивності праці, здійснити вибір іншої роботи за відповідною спеціальністю і кваліфікацією в цілому на підприємстві, з урахуванням переважного права на залишення на роботі, права поворотного прийняття на роботу та ін. У свою чергу, свобода вибору роботодавця полягає у доцільності застосування п. 1 ст. 40 КЗпП України та передбачає його суб'єктивне право приймати рішення щодо ефективного розвитку підприємства, установи, організації, проте такі рішення не можуть виходити за межі його повноважень, які встановлені нормативними актами та статутом юридичної особи.

### Список використаних джерел:

1. Энциклопедия эпистемологии и философии науки / под ред. И. Т. Касавина. Москва : Канон, 2009. 1248 с.
2. Экономика и право. Энциклопедический словарь Гоблера. Москва, 1998. 432 с.
3. Юридична енциклопедія / за ред. Ю. С. Шемшученка. В 6-ти т. Київ, 1998. Том 1. 744 с.
4. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю. С. Шемшученка. Київ, 2012. 1020 с.
5. Аристотель. Никомахова етика. Сочинения в 4 т. Москва, 1984. Т. 4. 294 с.

6. Rist J. M. Prohairesis: Proclus, Plotinus et alii. Rist J.M. Platonism and its Christian Heritage. L. Variorum Reprints, 1985. P. 103–117.
7. Кант І. Критика чистого розуму. Київ, 2004. 240 с.
8. Гулыга А. В. Немецкая классическая философия. Москва, 2001. 437 с.
9. Сартр Ж.-П. Экзистенциализм — это гуманизм / пер. с фр. М. Грецкого. Москва, 1953. 42 с.
10. Руткевич А. М. «Понимающая психология» К. Ясперса. История философии. 1997. № 1. С. 34–37.
11. Про практику розгляду судами трудових спорів. Постанова ПВСУ від 06.11.1992 р. № 9. Верховна Рада України. Законодавство України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
12. Андрушко А.В. Розірвання трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП України. URL : <https://advokatpost.com/rozirvannia-trudovoho-dohovoru-za-p-1-st-40-kzpp-ukrainy-okremi-aspekty-sudovoi-praktyky-advokat-alla-andrushko/>
13. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка. Москва, 1953. 848 с.
14. Мочерний С. В. Економічна енциклопедія: У 3-х т. Київ, 2002. Т. 3. 951 с.
15. Масалаб Р. Н. Використання показників продуктивності праці в управлінні господарською діяльністю підприємства. Автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.06.01. Донецьк, 2003. 20 с.