

РОЗДІЛ 5. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.3

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.82.2.1>

ОСОБЛИВОСТІ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ

Андріїв В.,
*доктор юридичних наук,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету ім. Тараса Шевченка
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9118-763X>
e-mail: avm2009@ukr.net*

Вахоньєва Т.,
*доктор юридичних наук, професор,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3495-3622>
e-mail: tatiana_vah@ukr.net*

Андріїв В., Вахоньєва Т. Особливості міжнародно-правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

В статті розглядаються особливості правової регламентації міжнародно-правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Висловлена думка, що основоположні міжнародні акти, прийняті в цій сфері, зокрема, Конвенція МОП № 158 1982 р., Рекомендація МОП № 166 1982 р., Європейська соціальна хартія (оновлена) 1996 р., спрямовані на пошук балансу між реалізацією роботодавцем свого права на звільнення працівників в залежності від певних встановлених причин та забезпеченням їхнього права на захист від дискримінаційного та необґрунтованого звільнення.

Константовано, що на відміну від Європейської соціальної хартії, норми Конвенції № 158 є дещо жорсткішими, оскільки закріплюють єдині уніфікуючі положення, що регулюють звільнення працівників, які у більшості випадків не завжди можуть відповідати інтересам деяких держав-членів МОП.

Зазначено, що зміст Конвенції № 158, Рекомендації МОП № 166 та Європейської соціальної хартії, містить не завжди ідентичні підходи щодо регулювання трудових відносин. Це стосується питань завчасного попередження працівника про майбутнє звільнення, строку попередження про звільнення, обґрунтування рішення щодо розірвання трудового договору з працівником, виплати вихідної допомоги при звільненні, виплати грошової компенсації у разі визнання звільнення працівника незаконним та консультацій роботодавця із представниками працівників.

На основі аналізу наукових точок зору та законодавства, автори приходять до висновку, що міжнародні трудові норми є необхідними у забезпеченні стабільності трудових відносин, однак в сучасних умовах, вимагають трансформації стосовно гнучкого регулювання балансу інтересів сторін в разі припинення таких відносин.

Ключові слова: міжнародно-правові стандарти, міжнародні документи, трудовий договір, звільнення, працівники, роботодавець.

Andriiv V., Vakhoneva T. Peculiarities of the international legal regulation of termination of the employment contract at the initiative of the employer.

The article examines the peculiarities of the legal regulation of the international legal regulation of the termination of the employment contract at the initiative of the employer. The opinion is expressed that the fundamental international acts adopted in this area, in particular, the ILO Convention No. 158 of 1982, the ILO Recommendation No. 166 of 1982, the European Social Charter (updated) of 1996, are aimed at finding a balance between the employer's exercise of his right on the dismissal of employees depending on certain established reasons and ensuring their right to protection against discriminatory and unjustified dismissal.

It has been established that, unlike the European Social Charter, the norms of Convention No. 158 are somewhat stricter, as they establish single unifying provisions regulating the dismissal of workers, which in most cases may not always meet the interests of some ILO member states.

It is noted that the contents of Convention No. 158, ILO Recommendation No. 166 and the European Social Charter do not always contain identical approaches to the regulation of labor relations. This applies to the issues of early warning of the employee about future dismissal, the period of notice of dismissal, justification of the decision to terminate the employment contract with the employee, payment of severance pay upon dismissal, payment of monetary compensation in case the dismissal of the employee is recognized as illegal, and consultation of the employer with the representatives of the employees.

Based on the analysis of scientific points of view and legislation, the author comes to the conclusion that international labor standards are necessary to ensure the stability of labor relations, however, in modern conditions, they require a transformation regarding the flexible regulation of the balance of interests of the parties in the event of the termination of such relations.

Key words: international legal standards, international documents, employment contract, dismissal, employees, employer.

Постановка проблеми. В сучасних умовах ринок праці зазнає глобальної трансформації, яка є наслідком низки різних факторів, від поступального розвитку технологій до демографічних змін в економіці, політиці та зайнятості.

Темпи зазначених перетворень за останні два десятиліття значно збільшились, що призвело до нових наукових дискусій стосовно формування комплексного підходу щодо системи взаємовідносин між працівником та роботодавцем. Актуальність дослідження позитивного зарубіжного досвіду правового регулювання трудових правовідносин полягає у необхідності забезпечення відповідності національного законодавства європейським стандартам. Саме тому, зарубіжна практика припинення трудових договорів з ініціативи роботодавців, представляє як теоретичний, так і значний практичний інтерес.

Стан дослідження. Проблемам розірвання трудового договору присвячено праці вітчизняних і зарубіжних учених, зокрема, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедиктова, С.М. Глазько, А.К. Довганя, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, Є.В. Краснова, С.М. Прилипко, П.Д. Пилипенка, Б.А. Римара, Я.В. Сімутіної, Н.М. Хуторян, Ф.А. Цесарського, Г.І. Чанишевої, О.С. Шукіна, О.М. Ярошенко та інших. Значний вплив на формування критичного порівняльно-правового підходу в дослідженні проблематики розірвання трудового договору є роботи Г. Вольмані, В. Каскеля, Г. Кельзена (Німеччина), Ф. Коллена, Р. Докуа, П.Г. Гутьєра (Франція) та інших учених. Однак, не зважаючи на велику кількість наукових досліджень, питання міжнародно-правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця залишається недостатньо висвітленим.

Метою статті є виявлення особливостей правової регламентації міжнародно-правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, визначення проблематики та перспектив її розвитку.

Виклад основного матеріалу. Основоположною в даній сфері є конвенція Міжнародної організації праці (МОП) «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» № 158 від 2 червня 1982 р., [1] а також однойменна Рекомендація МОП № 166 від 22 червня 1982 р., [2] де досить чітко передбачено основні положення стосовно міжнародних стандартів звільнення працівників.

На регіональному рівні в межах Ради Європи прийнято Європейську соціальну хартію 1996 р. [3], а також деякі директиви Ради Європейського Союзу. Так зокрема, це Директива ЄС про

строкові трудові договори від 28.06.1999 р. [4], Директива ЄС про зближення законодавства держав-членів щодо захисту прав працівників у випадках передачі підприємств бізнесу або частини підприємства або бізнесу від 12.03.2001 р. [5], Директива ЄС про зближення законодавства держав-учасниць щодо колективних звільнень від 20.08.1998 р. [6].

Зазначені міжнародні акти спрямовані на пошук балансу між реалізацією роботодавцем свого права на звільнення працівників в залежності від певних встановлених причин та забезпеченням їхнього права на захист від дискримінаційного та необгрунтованого звільнення.

На відміну від актів Європейського Союзу (ЄС) та Ради Європи (РЄ) Конвенція МОП № 158 має вузьке коло застосування, оскільки вона не ратифікована переважною більшістю країн з урахуванням специфіки їхнього національного регулювання. Так, станом на вересень 2023 р. Конвенцію № 158 ратифікувало 35 держав-членів МОП (із 187 держав-членів МОП), [7] в той час, як Європейську соціальну хартію ратифікувало 35 держав-членів РЄ (із 46 держав-членів РЄ) [8].

В зв'язку з цим, можна зазначити, що ратифікація Конвенції МОП №158 членами-державами МОП зазнає деяких труднощів, пов'язаних з наміром держав уникнути використання жорстких механізмів у регулюванні питань звільнення працівників.

На думку фахівців Комітету експертів МОП із застосування Конвенції № 158, одним з основних положень цієї Конвенції є обов'язок для роботодавців обгрунтувати поважність причини звільнення працівника. Закріплення такого обов'язку не дозволяє роботодавцю в односторонньому порядку припинити трудові відносини з працівником без його згоди шляхом попереднього повідомлення або ж виплати грошової компенсації [9].

Незважаючи на те, що Конвенцію № 158 ратифікувала незначна кількість держав, це аж ніяк не впливає на її практичну значимість. Положення цієї Конвенції стають нормами прямого впливу на правові системи держав, які ратифікували Конвенцію, або ж служать орієнтиром у правотворчій та правозастосовній діяльності держав, які ще не приєдналися до Конвенції.

Стосовно Європейської соціальної хартії, слід зазначити, що у держав-членів РЄ виникає менше перешкод в імplementації норм міжнародного трудового права в національне правове регулювання, ніж це може виникати в аналогічних ситуаціях у держав-членів МОП. Рада Європи не зобов'язує своїх держав-членів імplementувати всі положення Хартії. Винятком із цього є директиви ЄС, які мають обов'язковий характер для всіх держав-членів однієї правової системи і мають спільні механізми правового регулювання та контролю. Однак, ухвалення Європейським Радою таких норм, завжди узгоджуються щодо потреб в інтересах всіх або більшості держав-членів.

Зі змісту міжнародних актів випливає, що норми Європейської соціальної хартії, які стосуються права працівника на попередження про звільнення (п. 4 ст. 4), заборони на звільнення вагітної жінки (п. 2 ст. 8), права на захист у разі звільнення (ст. 24), права працівників на інформацію та консультації у разі масових звільнень (ст. 29) з'явилися саме завдяки Конвенції № 158. Тут слід зазначити, що на відміну від Конвенції № 158, де передбачено окремі моделі правового регулювання трудових відносин, в Хартії сформульовано норми декларативного характеру. Такий гнучкий підхід надав державам-учасницям можливість для створення національної моделі регулювання трудових відносин з урахуванням зовнішньоекономічних інтересів ринку зайнятості.

Отже, на відміну від Європейської соціальної хартії, норми Конвенції № 158 є дещо жорсткішими, оскільки закріплюють єдині уніфікуючі положення, що регулюють звільнення працівників, які у більшості випадків не завжди відповідають інтересам деяких держав-членів МОП.

Доречним буде зазначити, що у Конвенції № 158 використано одночасно два обмеження в праві роботодавця звільняти працівників - попередження чи компенсація, а також наявність законних підстав звільнення. Недоліком Конвенції МОП № 158 є те, що вона не враховує інші альтернативні моделі захисту працівника проти незаконного звільнення та не дозволяє державам-учасницям адаптувати окремі міжнародні норми захисту працівників при звільненні у своєму національному законодавстві.

В деяких нормах Конвенція таки надає державам можливість вибору кількох методів здійснення реалізації її положень відповідно до практики та з урахуванням національних відмінностей у способах регулювання відносин між роботодавцями та працівниками. Наприклад, Конвенція пропонує державам виключати всіх чи деякі категорії осіб, на яких не буде поширювати її дія (ст. 2), попереджати працівника про звільнення чи виплачувати грошову компенсацію (ст. 11), виплачувати вихідну допомогу або аналогічні виплати при звільненні (ст. 13). Однак, при цьому не дозволяється виключити повністю якусь норму у разі її трансформації в національну правову систему, що і є головною проблемою щодо її застосування.

Звертаючись до змісту Конвенції, Рекомендації МОП та Європейської соціальної хартії, слід зазначити, що вказані акти пропонують не зовсім ідентичні підходи щодо регулювання відносин трудової зайнятості. Розглянемо їх дещо детальніше.

Попереднє попередження працівника про майбутнє звільнення з ініціативи роботодавця.

У статті 11 Конвенції МОП № 158 зазначено, що працівник, з яким передбачається припинити трудові відносини, має право на попередження про це в розумний строк або замість попередження про звільнення може розраховувати на гідну грошову компенсацію, якщо він не вчинив дисциплінарний проступок, у зв'язку з чим, було б недоцільним зі сторони роботодавця продовжувати з ним трудові відносини у разі дії строку попередження.

При цьому Комітет експертів МОП зазначає, що завчасне попередження працівника про звільнення не повинно бути пов'язане з тим, чи є причина звільнення поважною, тобто дана гарантія повинна стосуватися також працівників які вчинили дисциплінарні проступки, але які в силу малозначності не можуть спричинити звільнення працівника [9].

У п. 4 ст. 4 Європейської соціальної Хартії за працівниками також закріплено право щодо завчасного попередження про майбутнє звільнення з роботи. Однак, на відміну від Конвенції № 158, Хартія не закріплює норму, яка б допускала виплату грошової компенсації замість попередження. У додатку до Хартії зроблено застереження, що це положення слід розуміти таким чином, щоб воно не перешкоджало негайному звільненню працівника з підстав вчинення дисциплінарного проступку. Це означає, що при вчиненні дисциплінарного правопорушення відсутність завчасного попередження працівника про звільнення не може бути підставою для визнання звільнення працівника незаконним.

Розглядаючи обов'язок роботодавця щодо попередження працівника про звільнення або на виплату компенсації у разі відсутності такого попередження, очевидним є те, що вибір на користь грошової компенсації має визначатися виключно працівником, оскільки саме йому доведеться адаптуватися до нових умов працевлаштування та забезпечення себе та членів своєї сім'ї джерелом доходу.

Строк попередження працівника про майбутнє звільнення. На відміну від Конвенції МОП № 158, в Європейській соціальній хартії запропоновано диференційований підхід у визначенні строку, необхідного для попередження працівника про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в залежності від стажу роботи.

Положення Конвенції № 158 та Рекомендації № 166 передбачають, що строк повідомлення має бути «розумним», однак, визначення тривалості періоду повідомлення покладається на розсуд держави-учасниці Конвенції.

На думку фахівців Європейської комісії з прав людини, під розумним терміном повідомлення слід розуміти проміжок часу, який враховує такі критерії: стаж працівника, що звільняється; період часу, необхідний для пошуку нової роботи; право працівника на регулярну винагороду, яку він міг би отримати за звичайних обставин дії трудового договору, не пов'язаних із звільненням [10]. Основним критерієм розумності терміну повідомлення виступає стаж працівника.

Можна погодитися з такою думкою, оскільки строк повідомлення при майбутньому звільненні має бути диференційованим для працівників та залежати від різних факторів, у тому числі від стажу роботи, віку та трудових якостей працівника при зміні роботодавця, а у певних випадках також виду трудової діяльності.

Обґрунтування розірвання трудового договору з працівником з ініціативи роботодавця.

Ст. 4 Конвенції № 158, а також п. а ст. 24 Європейської соціальної хартії, передбачають право всіх працівників не бути звільненими без поважних причин для такого звільнення, пов'язаних з їхньою працездатністю чи поведінкою, або поточними потребами підприємства, установи чи служби. Таким чином, трудові відносини не можуть бути припинені без наявності у роботодавця законних підстав для звільнення.

Виплата вихідної допомоги працівникові при звільненні. Відповідно до ст. 12 Конвенції № 158, працівникові надано право на отримання вихідної допомоги та інших аналогічних виплат у разі звільнення з ініціативи роботодавця. Розмір вихідної допомоги слід розраховувати виходячи від стажу роботи та розміру заробітної плати.

Виплата грошової компенсації у разі визнання звільнення працівника незаконним. У ст. 10 Конвенції МОП № 158 передбачено право працівника на відновлення на колишній посаді або на виплату гідної грошової компенсації у разі визнання звільнення незаконним. В Європей-

ській соціальній хартії також проголошено право працівників, звільнених без поважної причини, на належну компенсацію або іншу відповідну допомогу.

На думку фахівців Комітету експертів з соціальних прав РЄ, адекватна компенсація має включати відшкодування фінансових втрат, завданих у період між датою звільнення та винесенням апеляційним органом рішення про законність звільнення, можливість відновлення на роботі та/або компенсацію, пропорційною шкоді, завданій потерпілому [11].

Консультації роботодавця із представниками працівників. Стаття 13 Конвенції № 158 та стаття 29 Європейської соціальної хартії передбачають обов'язкові консультації роботодавця з представниками працівників, а також завчасне інформування представників працівників щодо майбутніх масових звільнень. Крім цього, Європейська соціальна хартія пропонує використовувати засоби для пом'якшення наслідків таких звільнень (сприяння новому працевлаштуванню або перепідготовка працівників, що звільняються).

Існують декілька підходів в різних країнах щодо гарантії участі представників працівників у таких консультаціях: 1) країни, у яких роботодавець зобов'язаний інформувати представників працівників та консультиватися з ними, але остаточне рішення про звільнення приймає роботодавець (Хорватія, Австрія, Польща); 2) країни, в яких звільнення є законним лише в тому випадку, якщо представники працівників та представники роботодавця досягають взаємної згоди (Нідерланди); 3) країни, в яких представники працівників взагалі не беруть участь у консультаціях (Швейцарія, Італія, Туреччина, Мальта, Велика Британія).

Повідомлення компетентних органів про майбутні звільнення працівників. Відповідно до статті 14 Конвенції МОП № 158, якщо роботодавець планує звільнення з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру, він повинен повідомити про це компетентний орган.

Така процедура повідомлення необхідна для інформування державних органів про майбутні звільнення, які можуть спричинити економічні труднощі, а також для забезпечення працівника та роботодавця фінансовою підтримкою.

Висновки. Таким чином, на підставі дослідження положень Конвенції МОП № 158, положень Європейської соціальної хартії можна дійти висновків, що міжнародні трудові норми є необхідними у забезпеченні стабільності трудової зайнятості працівників, однак в сучасних умовах, вимагають трансформації стосовно гнучкого регулювання балансу інтересів сторін в разі припинення трудових відносин.

Відсутність універсальних гнучких стандартів не дозволяє державам різних правових систем оптимально вибудувати збалансований захист інтересів працівників та роботодавців. У зв'язку з цим, регіональна імплементація м'яких норм міжнародного трудового права (наприкладі положень Європейської соціальної хартії) є більш перспективною у розвитку правового регулювання у сфері захисту трудових прав працівників, в порівнянні із універсальною уніфікацією. У той же час, не існує універсального підходу з уніфікуючими правилами для всіх країн у сфері правового регулювання праці, оскільки кожна держава вправі для себе вирішувати, чиї інтереси для неї більш важливі, працівника чи роботодавця.

В зв'язку з цим, оптимальним варіантом забезпечення інтересів учасників трудових відносин є адаптація національного правового регулювання питань соціально-трудова відносин шляхом гнучкого регулювання балансу сторін, а також гармонійного поєднання централізованих та децентралізованих способів правового забезпечення з метою досягнення найбільш повного гарантування трудових прав усіх учасників трудових правовідносин.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця. Конвенція МОП № 158 від 02.06.1982 р. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_005.
2. Про припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця // Рекомендація МОП № 166 від 22.06.1982 р. URL: <http://ua-info.biz/legal/basebi/ua-hmwqjt.htm>.
3. Європейська соціальної хартія (переглянута): Хартія ЄС від 03.05.1996 р. //URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
4. Директива ЄС про строкові трудові договори від 28.06.1999 р URL: <https://www.rac.org.ua/uploads/content/460/files/infocard--199070.pdf>.

5. Директива ЄС про зближення законодавства держав-членів щодо захисту прав працівників у випадках передачі підприємств бізнесу або частини підприємства або бізнесу від 12.03.2001 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_014-01#Text.
6. Директива ЄС про зближення законодавства держав-учасниць щодо колективних звільнень від 20.08.1998 р. URL: Official Journal L 225, 12.08.98, p. 16–21).
7. Normlex. Ratifications of C158 – Termination of Employment Convention. 1982 (№ 158). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX_PUB:12100:0:NO:P12100_ILO_CODE:C158.
8. Council of Europe. Chart of signatures and ratifications of European Social Charter (revised) (ETS No. 163). 03.08.2023 г. URL: <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/signaturesratifications>.
9. Захист від необгрунтованого звільнення. Загальний огляд Конвенції про припинення трудових відносин 1982 р. (№ 158) і Рекомендації (№ 166). Доповідь III(4B), Міжнародна організація праці, 82-я сесія, м. Женева, 1995 р. URL: [www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1995-82-4B\).Pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1995-82-4B).Pdf).
10. Council of Europe. Conclusions of the European Committee of Social Rights, 2021. Statement of Interpretation on Article 4 § 4. P. 79. URL: <https://rm.coe.int/digest-ecsr-prems-106522-web-en/1680a95dbd>.
11. Council of Europe. Conclusions of the European Committee of Social Rights. Conclusions 2016, North Macedonia, Finnish Society of Social Rights v. Finland, decision on the merits of 8 September 2016.