

Яцкевич І. І.

НОРМАТИВНІ ГАРАНТІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ПРИ ПРИПИНЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

У статті проаналізовано систему юридичних гарантій реалізації особою права на працю на етапі припинення трудового договору. Розглянуто зміст поняття «припинення трудового договору», а також низку ознак юридичних гарантій при припиненні трудового договору, виділено основні види таких гарантій. Зроблено аналіз основних положень проекту Трудового кодексу щодо гарантування права на працю на етапі припинення трудового договору.

Ключові слова: юридичні гарантії в трудовому праві, реалізація права на працю, припинення трудового договору.

У науковій літературі неодноразово зазначалося, що для побудови правової держави та утвердження принципу верховенства права необхідно, щоб у відносинах між людиною і державною владою вирішальне значення мали природні, невід'ємні права і свободи людини, а верховенство Конституції було однією з вирішальних складових правової держави і верховенства права [1, с. 4, 5]. З огляду на це реалізація особою права на працю як конституційного права кожної людини вимагає особливих юридичних гарантій його забезпечення, зокрема у відносинах припинення трудового договору.

Зважаючи на актуальність проблематики розбудови в Україні правової, соціальної і демократичної держави, в якій визнається і діє принцип верховенства права, метою цієї публікації є окреслення основних доктринальних і нормативних положень трудового права щодо гарантування реалізації особою конституційного права на працю відповідно до соціально-правового спрямування діяльності держави, особливо на етапі припинення трудового договору.

Питання юридичних гарантій реалізації права на працю становить значний науковий інтерес серед фахівців у галузі права, зокрема: В. М. Андріїва, С. Я. Вавженчука, С. В. Венедіктова, С. В. Вишневецької, М. І. Іншина, О. О. Коваленко, В. Л. Костюка, Н. О. Мельничук, С. М. Прилипка, О. І. Процевського, В. І. Щербини, О. М. Ярошенка та багатьох інших. Водночас розвиток суспільно-трудових відносин, реформування трудового законодавства вимагає постійної уваги науковців до теми юридичних гарантій права на працю як одного з основних соціально-економічних прав людини.

Ідея юридичних гарантій реалізації права на працю знаходить своє законодавче закріплення не

лише в гарантіях щодо укладення трудового договору, а й щодо захисту права на працю на етапі припинення трудових відносин. Так, правові гарантії права на працю також визначені за допомогою: а) підстав припинення трудового договору за ініціативою роботодавця; б) дотримання обов'язкових умов, які за наявності підстави визначають законність розірвання трудового договору; в) порядку звільнення з роботи [2, с. 8].

Поняття припинення трудового договору неодноразово досліджувалось у наукових працях з трудового права як радянського періоду, так і на сучасному етапі розвитку трудового права. У науковій юридичній літературі досить часто вчені пов'язують припинення трудових правовідносин з припиненням або розірванням трудового договору. Не погоджуючись із зазначеною позицією, Ю. А. Джепа вважає, що це дві самостійні правові категорії, що співвідносяться як ціле й частина. Припинення трудового договору є лише однією з підстав припинення трудових правовідносин [3, с. 10–11].

Як стверджує професор О. І. Процевський, громадянам, які уклали трудовий договір, держава гарантує захист від незаконного звільнення і встановлює відповідний для цього правовий механізм, оскільки утвердження і забезпечення прав і свобод людини є її головним обов'язком (ч. 2 ст. 3, ч. 6 ст. 43 Конституції України), тому однією з гарантій забезпечення права громадян на працю є правовий захист від незаконного звільнення з роботи, а також сприяння у збереженні роботи. Остання гарантія судовими органами чомусь узагалі не розглядається [2, с. 8].

Варто погодитися з думкою В. Л. Костюка, що для права на працю характерним є певний правовий режим його реалізації і гарантування. Право на працю не може бути припинено

в неправовий спосіб, тому для трудових відносин характерною є наявність чіткої системи підстав припинення (звільнення працівників). Сторони трудових відносин, інші уповноважені суб'єкти можуть ініціювати їх припинення, однак виключно з підстав та в порядку, передбаченому законом [4].

На нашу думку, юридична конструкція поняття припинення трудового договору найкраще характеризується за підставами розриву юридичного договірної зв'язку між роботодавцем та працівником, тобто звільненням. Напевне, найбільше трудових спорів виникає у зв'язку з незаконним звільненням працівників. Останнє трактується в науковій літературі як припинення трудових відносин з працівником у порядку та на умовах, що порушують вимоги трудового законодавства та права працівників [5, с. 92]. Своєю чергою, законним вважатиметься звільнення, проведене на законних підставах.

Загальні підстави припинення трудового договору передбачені КЗпП України (ст. 36). До таких підстав віднесено: 1) угоду сторін; 2) закінчення строку (пп. 2, 3 ст. 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не поставила вимогу про їх припинення; 3) призов або вступ працівника або власника – фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім призову працівника на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року; 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст. 38, 39), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (ст. 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (ст. 45); 5) переведення працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду; 6) відмову працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмову від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці; 7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження цієї роботи; 7¹) набрання законної сили судовим рішенням, відповідно до якого працівника притягнуто до відповідальності за корупційне правопорушення, пов'язане з порушенням обмежень, передбачених Законом України «Про запобігання корупції»; 7²) підстави, передбачені

Законом України «Про очищення влади»; 8) підстави, передбачені контрактом.

Як зазначає О. В. Плескун, припинення трудових правовідносин має свої особливості в умовах розвитку ринкових відносин. Досить часто це виявляється в тому, що роботодавець намагається здійснити звільнення працівників без надання їм відповідних гарантій, передбачених чинним трудовим законодавством. Наприклад, створення роботодавцем таких психологічних умов, що унеможливають подальшу працю працівників. Довести таку несправедливість у судовому порядку працівникові буде досить важко, а іноді майже неможливо, а отже, це призведе до подання ним заяви про звільнення за власним бажанням, чим роботодавець досягне своєї мети [6, с. 247].

Згідно з положеннями, висловленими в навчально-науковій літературі, припинення трудового договору – це припинення дії трудового договору та трудових правовідносин між роботодавцем та працівником. З правового погляду, процедура припинення трудового договору має такі основні ознаки: 1) може ініціюватися стороною трудового договору або іншими уповноваженими особами; 2) допускається зазвичай з підстав, передбачених законом; 3) передбачає дотримання соціальних гарантій працівникам; 4) потребує належного правового оформлення шляхом видання наказу (розпорядження) та внесення відповідного запису до трудової книжки [7, с. 259].

Ознаки юридичних гарантій права на працю на етапі припинення трудового договору становлять сутнісну характеристику поняття юридичних гарантій реалізації права на працю при припиненні трудових відносин. У юридичній літературі визначаються особливості захисту прав суб'єктів при припиненні з ними трудових правовідносин. Так, Ю. А. Джепа виокремлює три особливості гарантування трудових прав при припиненні трудових відносин. Першою особливістю є те, що гарантуванню в таких випадках підлягають три блоки прав: (а) гарантування правомірному припинення з працівником трудових правовідносин; (б) гарантування забезпечення права індивіда на працю після припинення останніх; (в) гарантування прав людини на захист і відновлення її порушених прав. Друга особливість полягає в залежності комплексу гарантій від суб'єкта трудових правовідносин, права якого повинні бути забезпечені. Третя особливість – це необхідність гармонізації національного законодавства з міжнародними та європейськими актами, що стосуються досліджуваного питання [8, с. 93].

Зважаючи на дію принципів свободи праці та заборони примусової праці, сутність гарантій реалізації права громадян на працю при припиненні з ними трудових правовідносин полягає в тому, що будь-який працівник вправі припинити трудові правовідносини у відповідних випадках і при цьому йому має бути гарантовано й забезпечено право на працю.

Основні засади правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю на етапі припинення трудового договору визначає Конституція України, яка у ст. 43 встановлює громадянам гарантію захисту від незаконного звільнення [9].

Крім того, Конвенцією МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця [10] передбачено положення, за яким трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного зі здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби (ст. 4). Наступною міжнародно-правовою гарантією реалізації права на працю є положення ст. 7 зазначеної Конвенції про недопущення припинення трудових відносин з працівником з причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою, доти, доки йому не нададуть можливість захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями, крім випадків, коли від роботодавця не можна обґрунтовано чекати надання працівникові такої можливості. Статтею 8 Конвенції № 158 закріплено гарантію щодо захисту працівником свого права на працю, адже працівник, який вважає, що його звільнили необґрунтовано, має право оскаржити це рішення, звернувшись до такого безстороннього органу, як суд, трибунал у трудових питаннях, арбітражний комітет, чи до арбітра. Вказана Конвенція МОП передбачає право працівника, з яким намічено припинення трудового договору, на попередження в розумний строк або на грошову компенсацію замість попередження, якщо він не вчинив серйозної провини, тобто такої провини, у зв'язку з якою було б недоцільно вимагати від роботодавця продовжувати з ним трудові відносини протягом строку попередження. Зазначений міжнародний документ передбачає, що працівник, з яким припинено трудові відносини, має право на вихідну допомогу та допомогу з фонду страхування по безробіттю. У разі припинення трудового договору з економічних, технологічних або інших аналогічних причин, роботодавець, згідно з положеннями розділу III Конвенції МОП № 158, повинен провести консультації

з представниками працівників щодо таких звільнень (ст. 13), а також повідомити компетентний орган якомога раніше (ст. 14), що спрямовано на гарантування дотримання трудових прав працівників на етапі припинення трудового договору.

Також КЗпП України (ст. 36) передбачає низку гарантій, які унеможливають припинення дії трудового договору: а) зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації не припиняє дії трудового договору; б) у разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується; в) припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише в разі скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 частини першої ст. 40 КЗпП України) [7, с. 265–266].

З метою забезпечення прав суб'єктів при припиненні з ними трудових правовідносин обов'язково слід враховувати, до якої категорії належить цей працівник, оскільки залежно від цього диференціюються й гарантії його права на працю, що відповідає принципу поєднання єдності та диференціації в правовому регулюванні трудових відносин. Адже для окремих категорій осіб, які потребують більшого захисту з боку держави, законодавством передбачено спеціальні гарантії, для інших діють загальні засади й гарантії права на працю при припиненні трудових правовідносин.

Гарантії реалізації права на працю містить інститут переважного права залишення на роботі в разі вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. КЗпП України у ст. 42 закріплює, що при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. За рівних умов продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі віддається: 1) сімейним – за наявності двох і більше утриманців; 2) особам, у сім'ї яких немає інших працівників із самостійним заробітком; 3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на цьому підприємстві, в установі, організації; 4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах без відриву від виробництва; 5) учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»; 6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій; 7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі,

організації трудове каліцтво або професійне захворювання; 8) особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України; 9) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, – протягом двох років із дня звільнення їх зі служби. Перевага в залишенні на роботі може віддаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України.

Згідно з КЗпП України (ст. 42-1), працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених п. 1 ст. 40 цього Кодексу (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року має право на укладення трудового договору в разі поворотного прийняття на роботу, якщо роботодавець проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Переважає право на укладення трудового договору в разі поворотного прийняття на роботу надається особам, зазначеним у ст. 42 КЗпП України, та в інших випадках, передбачених колективним договором. Умови відновлення соціально-побутових пільг, які працівники мали до вивільнення, визначаються колективним договором.

Види юридичних гарантії реалізації особою права на працю на етапі припинення трудового договору можна виділяти за ознакою особливостей правового статусу працівника, зумовлених віком, статтю, материнством, характером виконуваної роботи тощо. Вважаємо, що критерієм класифікації юридичних гарантії реалізації права на працю на етапі припинення трудового договору може бути ознака ініціатора припинення трудового договору. Оскільки трудовий договір може бути припинено за ініціативою працівника, роботодавця, третіх осіб або з незалежних від волі будь-якої сторони подій, то можна визначити і відповідні види юридичних гарантії права на працю.

Особливою категорією працівників, яка потребує підвищеного захисту й гарантування своїх прав, є неповнолітні. Приділення їм окремої уваги зумовлюється віком неповнолітніх, унаслідок якого вони не завжди можуть чітко уявляти собі певну професію, однозначно й упевнено обрати відповідний вид діяльності. Окрім гарантування їм прав при прийнятті на роботу й безпосередньому здійсненні трудової діяльності, цій категорії працівників необхідне й забезпечення дотримання їхніх прав при припиненні трудових правовідносин. Вони не настільки досвідчені, аби забезпечити й відновити свої порушені права в разі звільнення незаконного або з порушенням законодавства.

Припинити трудові правовідносини з неповнолітнім працівником можливо за наявності сукупності певних умов і підстав. Умовою виступає волевиявлення однієї зі сторін або інших осіб на припинення трудових правовідносин. Підставою є чітко визначені законом обставини, за яких останні можуть бути припинені. Винятковість випадків звільнення працівників, які не досягли вісімнадцяти років, з підстав, зазначених у п. 1, 2 і 6 ст. 40 КЗпП України, має встановлюватися районною (міською) службою у справах дітей, яка дає згоду на звільнення неповнолітнього. Як суб'єкт, який не заінтересований у залишенні певних працівників на роботі, і як суб'єкт, створений для забезпечення прав дітей, ця служба найбільш об'єктивно може оцінити винятковість того чи іншого випадку.

Чинним законодавством встановлені гарантії права на працю для державних службовців при припиненні трудових відносин з ними. Службово-трудова діяльність цих суб'єктів більше ніж усі інші трудові відносини потребує забезпечення стабільності, адже до державних службовців висуваються підвищені вимоги щодо професіоналізму й відповідальності. Ці працівники забезпечують виконання функцій держави, а отже, є одним з основних елементів її існування. Тому на сьогодні досить важливим завданням щодо стабілізації відносин у сфері державної служби залишається встановлення високого рівня правової регламентації як проходження останньої, так і припинення трудових правовідносин із державними службовцями.

Зазначимо, що проект ТК містить низку новел правового регулювання юридичних гарантії права на працю на етапі припинення трудового договору. Водночас невиправдано диспозитивними, на нашу думку, є положення ст. 310 проекту ТК про те, що строки та форма попередження працівника про розірвання трудового договору з роботодавцем – фізичною особою, умови і розміри виплати вихідної допомоги та інших компенсаційних виплат визначаються трудовим договором [11]. І лише в разі відсутності відповідної домовленості застосовуються норми цього Кодексу. Можливо, і є раціональним та доцільним запровадження спеціального правового регулювання відносин між працівником і фізичною особою – роботодавцем щодо припинення трудового договору, але довільним його робити небезпечно. Тому пропонуємо модернізувати положення чинного правового регулювання укладення, виконання та припинення таких трудових договорів, запровадивши спеціальні норми, але все-таки ці відносини мають

бути врегульованими, що забезпечить певний рівень правового захисту трудових прав цієї категорії працівників.

Проектом ТК України у ст. 85 забороняється шляхом застосування насильства, погроз, введення в оману або в інший спосіб примушувати працівника до припинення трудових відносин за власною ініціативою проти його волі. У проекті ТК збережено норму щодо попередження працівників про наступне звільнення у зв'язку із скороченням. Так, згідно з положеннями ст. 88 роботодавець зобов'язаний письмово попередити працівника не пізніше ніж за два місяці, а роботодавець – суб'єкт малого підприємництва – не пізніше ніж за місяць. За згодою сторін трудового договору двомісячний строк попередження може бути зменшений до одного місяця з виплатою роботодавцем працівникові грошової компенсації в розмірі середньомісячної заробітної плати. Працівник може бути звільнений з роботи не пізніше ніж протягом чотирьох місяців після попередження. Роботодавець зобов'язаний запропонувати працівникові вакантні робочі місця (вакантні посади), що відповідають зазначеним вимогам, які з'являються протягом усього періоду з дня попередження працівника до дня його звільнення. Протягом строку попередження працівнику за його бажанням може надаватися вільний від роботи час для самостійного працевлаштування із збереженням заробітної плати, але не більше одного робочого дня на тиждень за домовленістю сторін.

Щодо порядку звільнення працівників проект ТК України передбачає випадки, коли звільнення забороняється. Загальними гарантіями реалізації особою права на працю на етапі припинення трудових відносин є заборона звільнення працівника за ініціативою роботодавця: 1) в період тимчасової непрацездатності працівника, крім випадків звільнення на підставі ст. 94 цього Кодексу та в разі ліквідації юридичної особи – роботодавця або припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця; 2) у період перебування працівника у відпустці, крім випадку звільнення в разі ліквідації юридичної особи – роботодавця або припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця; 3) в період перебування працівника у відрядженні (ст. 106). До спеціальних гарантій реалізації особою права на працю на етапі припинення трудових відносин належать: обмеження звільнення працівників віком до вісімнадцяти років (ст. 107); заборона звільнення вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років, та одиноких матерів (ст. 108).

Особливу увагу слід звернути на регулювання проектом ТК України трудових відносин за участю окремих категорій працівників. Так, статтею 289 забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу та знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років або дитини-інваліда, а одиноким матерям – за наявності дитини віком до п'ятнадцяти років. Відповідно до положень ст. 292 проекту ТК України, роботодавець зобов'язаний увільнити вагітну жінку від виконання роботи на період проходження рекомендованих лікарем медичних обстежень, що проводяться у зв'язку з вагітністю, якщо ці обстеження мають проводитись у робочий час. На час проведення медичного обстеження за вагітною жінкою зберігається середній заробіток за місцем роботи.

Своєю чергою, положення ст. 295 передбачають, що неповнолітні особи в трудових відносинах прирівнюються в правах до повнолітніх, а додаткові гарантії неповнолітнім працівникам можуть передбачатися колективним договором. Статтею 296 проекту ТК України встановлено низку імперативних норм, якими забороняється використання праці неповнолітніх, причому набуття неповнолітніми особами повної цивільної дієздатності відповідно до цивільного законодавства не виключає поширення на таких осіб норм цієї статті.

Отже, юридичні гарантії в процесі припинення трудового договору – це система визначених нормами трудового права юридичних гарантій, які виникають під час припинення дії трудового договору. Основними рисами юридичних гарантій у процесі припинення трудового договору є такі: а) спрямовані на забезпечення прав та інтересів працівників у процесі припинення дії трудового договору; б) забезпечують громадський контроль з питань правомірності припинення дії трудового договору з боку роботодавця; в) забезпечують дотримання процедури припинення дії трудового договору, унеможливлення зловживань з боку роботодавця; г) забезпечують дотримання порядку оформлення припинення дії трудового договору.

Основоположними юридичними гарантіями в процесі припинення трудового договору є: а) юридичні гарантії з питань забезпечення дотримання відповідних підстав та процедури; б) юридичні гарантії з питань отримання згоди професійної спілки щодо правомірності припинення дії трудового договору; в) юридичні гарантії з питань оформлення припинення дії трудового договору.

Список літератури

1. Козюбра М. І. Принципи верховенства права і правової держави: єдність основних вимог / М. І. Козюбра // Наукові записки НаУКМА. – К., 2007. – Т. 64 : Юридичні науки. – С. 3–9.
2. Процевський О. І. Щодо реалізації права профспілок на захист прав та інтересів працівників / О. І. Процевський // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. – 2011. – Вип. 17. – С. 5–14.
3. Джепа Ю. А. Юридичні гарантії права на працю при припиненні трудових правовідносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Джепа Юлія Артурівна ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2009. – 18 с.
4. Костюк В. Л. Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект [Електронний ресурс] / В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Сер.: Право. – 2014. – № 2. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Choasp_2014_2_19.pdf. – Назва з екрана.
5. Вавженчук С. Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав : монографія / С. Я. Вавженчук. – Харків : Діса плюс, 2013. – 510 с.
6. Митрофанов І. І. Трудовий договір як юридичний факт у трудовому праві : монографія / І. І. Митрофанов, О. В. Плєскул ; за заг. ред. І. І. Митрофанова. – Одеса : Фенікс, 2014. – 272 с.
7. Трудове право України : підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. – К. : «МП Леся», 2015. – 532 с.
8. Джепа Ю. А. Особливості гарантії захисту прав суб'єктів трудового права при припиненні трудових правовідносин [Електронний ресурс] / Ю. А. Джепа // Форум права. – 2008. – № 2. – С. 90–94. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2008_2_17.pdf. – Назва з екрана.
9. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
10. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної Організації Праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця : Постанова Верховної Ради України від 04.02.1994 № 3933-12 // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 23. – Ст. 166.
11. Трудовий кодекс України : законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015, внесений народними депутатами України Гройсманом В. Б., Денісовою Л. Л., Папівим М. М., Кубівим С. І. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221. – Назва з екрана.

I. Iatskevych

NORMATIVE GUARANTEES FOR IMPLEMENTATION OF THE RIGHT TO WORK AT EMPLOYMENT CONTRACT TERMINATION

The article offers analysis of legal guarantees for implementation of the right to work by a person at the stage of employment contract termination. The author studies the meaning of the concept of “termination of employment contract” and several features of legal guarantees at employment contract termination; provides a classification of the mentioned guarantees. The analysis of the main provisions of the draft of Labor Code regarding guaranteeing the right to work at the stage of employment contract termination.

The basis of the research consists of the latest theoretical prerequisites and legislative provisions of the labor law. The fundamental grounds for the right to work guaranteeing at employment contract termination are laid by the Constitution of Ukraine, which reads in Article 43: “citizens are guaranteed protection from unlawful dismissal.” According to the Convention on Termination of Employment at the Initiative of the Employer (Entry into force: 23 Nov 1985, ratification 04.Feb.1994; ILO, No 158), the employment of a worker shall not be terminated unless there is a valid reason for such termination connected with the capacity or conduct of the worker or based on the operational requirements of the undertaking, establishment, or service.

Doctrine of the Labor Law of Ukraine considers the following features of termination of employment contract procedure: 1) initiated by a party of the contract or other authorised persons; 2) allowed, as a rule, at the grounds provided by law; 3) foresees exercising by workers their social guarantees; 4) it is necessary to assure proper legal formalities, especially in issuing the employer's order for contract termination and making proper notes to the employment history book.

The Draft of Labor Code provides a number of novelties in the sphere of normative regulation of legal guarantees for realization of the right to work at the stage of employment contract termination. A worker whose employment is to be terminated is entitled to a two-month period of notice, unless he/she is guilty of serious misconduct. The notice period may be one month shorter with one month compensation. Generally the LC draft repeats the currently existing guarantees at the termination of employment.

The conclusion provides the definition of normative guarantees at termination of the employment contract and defines the main features of legal guarantees in the process of employment contract termination.

Keywords: legal guarantees in labor law, implementation of the right to work, termination of the employment contract.

Матеріал надійшов 22.02.2016