

9. Методичні рекомендації щодо оплати праці працівників малих підприємств: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 13 серпня 2004 р. № 186 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://medsprava.com.ua/regulations/2340/2598/2599/291953/>
10. Щодо оплати праці в мінімальному розмірі: Лист Держінспекції з питань праці № 32-21/01-1715 від 15.09.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dpu.gov.ua/default.aspx>.
11. Шишкіна К.І. Мінімальна заробітна плата як державна соціальна гарантія та світовий досвід її визначення / К.І. Шишкіна // Продуктивність агропромислового виробництва. – 2013. – Вип. 23. – С. 32-36.
12. Держава і суспільство в Україні: історія і сучасність / за ред. О.М. Майбороди – К.: ІПіЕНД ім. І.Ф. Кураса НАН України, 2013. – 184 с.
13. Пищуліна О.М. Соціальне значення мінімальної заробітної плати та її роль у формуванні ціни робочої сили на ринку праці України / О.М. Пищуліна // Стратегічні пріоритети. – 2007. – № 4 (5). – С. 134-141.

References:

1. The Constitution of Ukraine of 28.06.1996 p. № 254k / 96-VR // Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine. - 1996. - № 30. - Art. 141.
2. Labor Code of Ukraine of 10.12.1971 p. № 322-VIII // Supreme Council. - 1971. - № 50. - Art. 375.
3. Byelyentsova Y. The effective increase in the minimum wage in Ukraine / UV Byelyentsova // Economic Bulletin of Donbas. - 2013. - № 1 (31). - P. 216-220.
4. The labor law of Ukraine from 03.24.1995 g. № 108/95-VR // Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine. - 1995. - № 17. - Art. 121.
5. The Minimum Wage Fixing developing countries: ILO Convention of 22.6.1970 p. 131 number [electronic resource]. - Access: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_149.
6. Draft Labor Code of Ukraine of 11.12.2014 p. [Electronic resource]. - Access: http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/category?cat_id=164623.
7. Kaplin GA Problems of legal regulation of wages in Ukraine market conditions and ways to improve it: Dis. candidate. Legal. Sciences: Spec. 12.00.05 / GA Kaplin. - Lugansk, 2009. - 201 p.
8. Vegeva VM Regarding the definition of "minimum wage" / VM Vegeva // Scientific. Journal of Kherson. state. Univ. Avg. Legal. Science. - 2014 - Vol. 2. - T. 2. - P. 88-92.
9. Guidelines for remuneration of employees of small businesses: Order of the Ministry of Labour and Social Policy of Ukraine of 13 August 2004 r. № 186 [electronic resource]. - Access: <http://medsprava.com.ua/regulations/2340/2598/2599/291953/>
10. As for the minimum wage amount: Letter of the State Inspectorate of Labour № 32-21 / 01-1715 of 09/15/2014 p. [Electronic resource]. - Access: <http://dpu.gov.ua/default.aspx>.
11. Shishkin KI The minimum wage as a state social guarantees and international experience of definition / KI Shishkin // Productivity agricultural production. - 2013. - Vol. 23. - P. 32-36.
12. State and Society in Ukraine: Past and Present / Ed. AN Mayborody - K. : IPiEND named after IF Kuras National Academy of Sciences of Ukraine, 2013. - 184 с.
13. Pyschulina O.M. The social value of the minimum wage and its role in shaping the cost of labor in the labor market of Ukraine / OM Pyschulina // Strategic priorities. - 2007. - № 4 (5). - P. 134-141.

Рецензент: кандидат юридичних наук Грובהва А.А.

УДК 349.2

Довжич К. В.,

здобувач Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВІВ ЯК СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА В УКРАЇНІ

В статті автором запропоновано напрями вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права в Україні. Дано обґрунтовану характеристику кожного з напрямів. Також, проаналізовано проблемні аспекти чинного законодавства, яке регулює діяльність трудових колективів в Україні

Ключові слова: трудовий колектив, суб'єкт трудового права, напрями вдосконалення, правове регулювання, нормативно-правовий акт.

Довжич Е. В.,

соискатель Днепропетровского государственного университета внутренних дел

**НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРАВОВОГО
РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ КАК
СУБЪЕКТОВ ТРУДОВОГО ПРАВА В УКРАИНЕ**

В статье автором предложено направления совершенствования правового регулирования деятельности трудовых коллективов как субъектов трудового права в Украине. Дано обоснованную характеристику каждого из этапов. Также, проанализировано проблемные аспекты действующего законодательства, регулирующего деятельность трудовых коллективов в Украине

Ключевые слова: трудовой коллектив, субъект трудового права, направления совершенствования, правовое регулирование, нормативно-правовой акт.

Dovzhych S. V.,

Researcher of Dnepropetrovsk State University of Internal Affairs

**AREAS OF IMPROVEMENT OF LEGAL REGULATION OF LABOR
COLLECTIVES AS SUBJECTS OF LABOR LAW IN UKRAINE**

In the article the author suggested areas of improvement of legal regulation of labor collectives as subjects of labor law in Ukraine. Given a reasonable description of each of the areas. Examined that the need to formulate directions of improvement of legal regulation of labor collectives as subjects of labor law caused by a radical change of the entire system of social relations that take place in Ukraine in connection with the formation of market relations and socio-economic transformation in the world. Also, analyzed the problematic aspects of current legislation, which regulates the activity of labor collectives in Ukraine

Keywords: labor collective, the subject of labor law, areas of improvement, legal regulation, normative-legal act.

Актуальність проблематики. Недостатня розробленість питань удосконалення правового регулювання діяльності трудового колективу як суб'єкта трудового права у науці трудового права, відсутність єдиних підходів до застосування існуючих правових норм, що стосуються правового регулювання діяльності трудового колективу на практиці, а також наявна необхідність внесення змін у чинне трудове законодавство, що стосуються оптимізації правового регулювання діяльності таких суб'єктів трудового права обумовили вибір теми цього дослідження.

Ступінь наукової розробки проблеми. Проблематиці визначення напрямів вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права в Україні в більшій чи меншій мірі приділяли увагу у своїх працях такі науковці, як Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, В. М. Вишновецький, Н. Д. Гетьманцева, Г. С. Гончарова, С. М. Грудницька, В. В. Жернаков, І. Г. Козуб, О. В. Лавриненко, І. О. Лосиця, В. М. Новіков, П. Д. Пилипенко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. В. Яремчук та інші. Втім, попри вагомий внесок учених, питання удосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права і досі залишаються остаточно не вирішеними, багато аспектів потребують подальшого вивчення та вдосконалення.

Метою статті є розкриття сутності, з'ясування особливостей та виокремлення напрямів вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права.

Виклад матеріалу. Враховуючи наявні в науковій літературі шляхи вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права, спробуємо навести власні шляхи здійснення такого вдосконалення. При цьому хочемо зауважити, що під час висвітлення питання шляхів вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів, які містяться в науковій літературі, на основі їх аналізу було сформульовано власні підходи, які полягають в такому: 1) визначення поняття трудового колективу, закріплення його правового статусу та переліку повноважень на рівні єдиного кодифікованого акта – Трудового кодексу України; 2) законодавче визнання та закріплення існування трудового колективу у фізичних осіб, які використовують найману працю на підставі трудових договорів; 3) визнання можливості існування трудового колективу у фізичної особи – підприємця за умови використання таким роботодавцем праці п'яти найманих працівників.

Крім того, вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права в Україні повинна здійснюватись ще і за такими напрямками: 1. Прийняття окремого спеціального Закону України «Про органи представництва трудового колективу на підприємствах, в установах та організаціях». 2. Законодавче розмежування повноважень між профспілками та іншими представницькими органами трудового колективу. 3. Законодавче закріплення не тільки прав, а й обов'язків трудового колективу.

Отже, розглянемо перший напрям вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів, який полягає у прийнятті окремого спеціального Закону України «Про органи представництва трудового колективу на підприємствах, в установах та організаціях». Необхідність прийняття цього закону зумовлена тим, що Закон СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» [1], який на сьогоднішній день є чинним, визначає дві основні форми здійснення повноважень трудовим колективом в управлінні організаціями: безпосередню і через представників. Крім того, цей закон закріплює механізм прийняття рішення загальними зборами (конференцією) трудового колективу. Але, законодавець не приділив належної уваги порядку скликання цього зібрання, механізму приведення в життя його рішень і багатьом іншим принциповим моментам, які важливі для реалізації прав трудового колективу. Але й цих, нехай неповних, норм немає ні в чинному КЗпП, ні в проекті Трудового кодексу України [2].

Варто наголосити, що для повноцінної реалізації повноважень трудового колективу недостатньо лише загальних зборів – колегіального органу громадського самоврядування як форми безпосередньої демократії. Для досягнення цієї мети необхідне належне функціонування органів представницької демократії, наприклад, конференцій, рад, комісій тощо. Тим більше зараз, в умовах формування нової ринкової економіки, коли роль цих органів значно підвищується. Тому створення окремого закону можна розглядати як перший крок до демократизації процесу формування та діяльності трудових колективів, в тому числі і його органів на підприємствах, установах, організаціях. Структура запропонованого закону повинна виглядати так: 1 Розділ «Загальні положення», в якому потрібно визначити предмет регулювання, роль, місце та значення трудового колективу в системі трудових правовідносин, сфера дії

закону; 2 Розділ «Система представництва трудового колективу» – визначення системи органів трудового колективу, їх внутрішня структура, порядок формування представницьких органів трудового колективу; 3 Розділ «Повноваження трудового колективу та форми їх здійснення», в якому були б закріплені норми стосовно визначення повноважень трудового колективу, їх розподіл між представницькими органами та форми здійснення цих повноважень вказаними органами, а також встановлення процедурних моментів діяльності кожного органу представництва трудового колективу; визначення повноважень трудових колективів структурних підрозділів підприємства, установи, організації; 4 Розділ «Взаємодія органів трудового колективу з органами управління підприємства, установи, організації», в якому була б визначена організація представництва трудового колективу в органах управління, форми їх взаємодії, обов'язки органів управління по забезпеченню умов для належної діяльності трудових колективів та їх органів на підприємстві, установі, організації, встановлення відповідальності за ухилення від ведення переговорів з органами трудового колективу; 5 Розділ «Об'єднання (спілки, асоціації) трудових колективів», що містив би загальні положення стосовно створення громадських об'єднань (союзів, асоціацій) трудових колективів з метою захисту інтересів трудових колективів та їх представницьких органів в державних органах, органах місцевого самоврядування і громадських організаціях в Україні і за її межами; 6 Розділ «Гарантії прав трудових колективів», в якому були б закріплені обов'язки органів державної влади, місцевого самоврядування, їх посадових осіб стосовно дотримання прав трудових колективів та сприяння їх діяльності, а також встановлена відповідальність за порушення прав трудових колективів. Впевнені, що така структура закону дозволить системно підійти до питання розуміння поняття органів представництва трудового колективу та їх значення для ефективної діяльності трудового колективу як суб'єкта трудових відносин.

Як вже зазначалось раніше, на сьогоднішній день відсутній дієвий механізм виконання та контролю за виконанням рішень загальних зборів трудового колективу. Ч.3 ст.21 Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» [1] зазначає, що контроль за виконанням рішень зборів (конференції) трудового колективу здійснюється профспілковим комітетом. Саме при виконанні цього положення виникають непорозуміння, оскільки, зважаючи на чималий перелік обов'язків профспілок, закріплений в Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [3], немає сумнівів, що контроль за виконанням рішень зборів трудового колективу належним чином виконуватись ними не буде. Це є ще одним аргументом на користь прийняття спеціального Закону України «Про органи представництва трудового колективу на підприємствах, в установах та організаціях», оскільки саме в ньому слід закріпити статтю «Представницький орган трудового колективу», яка б визначила основного суб'єкта виконання рішень зборів трудового колективу. Так, в запропонованій нормі слід закріпити таке положення:

«Представницький орган трудового колективу: 1. Виконує рішення загальних зборів (конференції) трудового колективу та інформує трудовий колектив про їх виконання. 2. Здійснює контроль за реалізацією рішень загальних зборів (конференцій)

трудового колективу, документів і рішень, прийнятих або узгоджених представницьким органом трудового колективу».

Прийняття такого закону сприяло б не тільки вирішенню питання створення дієвого механізму виконання рішень вищого представницького органу трудового колективу, а й дозволило б нарешті розмежувати повноваження між профспілками та іншими представницькими органами трудового колективу, що є нашим наступним напрямом вдосконалення правового регулювання.

Необхідність вирішення досліджуваного питання обумовлено наявністю елементів суперництва у взаємовідносинах профспілок і органів представництва трудових колективів при здійсненні ними взаємного впливу, наслідком чого є створення серйозних проблем політичного і юридичного характеру. На практиці реалізація повноважень рад та інших органів трудового колективу нерідко призводить до протистоянь між ними і профспілками.

Прийняття Закону України «Про органи представництва трудового колективу на підприємствах, в установах та організаціях» та внесення відповідних змін до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [3] сприятиме вирішенню проблеми належного представництва від працівників, оскільки на підприємстві профспілка не завжди включає всіх працівників.

Пропонуємо вирішити питання розподілу функцій між представницьким органом трудового колективу і виборним органом профспілки шляхом закріплення такої статті:

«Взаємодія представницького органу трудового колективу та органів професійних спілок 1. Представник професійної спілки (професійних спілок) має право увійти до складу представницького органу трудового колективу за посадою. 2. Розподіл функцій між представницьким органом трудового колективу і виборним органом профспілки (профспілок), як органами колективу працівників підприємства, установи, організації, визначається наступним чином.

Виборний орган профспілки вирішує питання: – соціального захисту і соціального розвитку, оплати та нормування праці, охорони праці, правового захисту соціальних прав та інтересів працівників, та їх соціально-професійних груп; – бере участь у підготовці та прийнятті колективних договорів; – виконує інші повноваження, визначені законодавством.

Представницький орган трудового колективу реалізує права працівників: – шляхом здійснення контролю за фінансово-економічним станом підприємства, установи, організації; – через участь в управлінні підприємством, установою, організацією; – вирішення виробничих та економічних проблем підприємства, установи, організації; – узгодженням довгострокових планів організації; – вирішує інші питання, визначені цим законом.

3. Представницький орган колективу організації та виборний орган профспілки взаємодіють у процесі реалізації прав трудового колективу, працівників та їх груп; – виборний орган профспілки активно бере участь у проведенні загальних зборів (конференцій) трудового колективу та обрання представницького органу трудового колективу організації; – представницький орган трудового колективу організації бере участь спільно з виборним органом профспілки в розробці колективних договорів і переговорах з органами управління організації.

4. Якщо представницький орган трудового колективу та виборні органи профспілок не можуть прийти до спільної згоди з питання, пов'язаного зі сферою їх загальної компетенції, він виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу.

5. У відсутність постійного органу представництва трудового колективу інтереси колективу з певного кола питань може представляти виборний орган профспілки за дорученням трудового колективу» .

Підсумовуючи необхідно зазначити, що вирішення питання розмежування повноважень між представницькими органами трудового колективу та профспілками має важливе не тільки теоретичне, але й практичне значення. Так, прийняття зазначеного законодавчого акта і реалізація його положень сприятиме усуненню непорозумінь та конфліктів, що виникають між представницькими органами трудового колективу та профспілками при реалізації їх повноважень, а також сприятиме підвищенню рівня участі трудового колективу в управлінні та діяльності підприємства, установи, організації, посиленню захисту трудових та соціальних права трудового колективу та його членів.

Останнім запропонованим напрямом вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права є законодавче закріплення не тільки прав, а й обов'язків трудового колективу. Необхідність існування та законодавчої фіксації такої моделі оптимізації правового регулювання діяльності трудових колективів зумовлена тим, що ефективна діяльність вказаного суб'єкта права не тільки теоретично, а й практично залежить від чіткості визначення не стільки прав, скільки обов'язків. Існування певних зобов'язань дозволяє більш повно та ясно формулювати завдання суб'єкта, визначити його роль та місце в системі трудових зв'язків з іншими суб'єктами.

Варто зауважити, що права трудових колективів достатньо детально регламентовано у трудовому законодавстві, в той час коли його обов'язки ще не знайшли належного нормативного закріплення. Так, основні права трудового колективу в сфері трудового права частково закріплені у главі II «Колективний договір», деякі з них містяться також у главі XVI-A «Трудовий колектив» КЗпП України [5], Законі СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» [1], Законі України «Про колективні договори і угоди» [6], «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [7] тощо.

Очевидно, що положення ч.4 ст.1 Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» стосовно покладення на трудовий колектив обов'язку здійснення високопродуктивної праці, втілення в життя рішень партії, неухильного виконання радянських законів і постанов уряду, виконання державних планів і договірних зобов'язань, підвищення ефективності і якості роботи, зміцнення трудової, виробничої і державної дисципліни, здійснення постійної турботи за розвитком трудової та громадсько-політичної активності членів колективу, виховання їх у дусі моральних принципів будівників комунізму [1] вже давно не може бути застосовано в сучасних умовах здійснення трудової діяльності у зв'язку з невідповідністю їх вимогам сьогодення. Тому пропонуємо в новому Трудовому кодексі закріпити невичерпний перелік обов'язків трудового колективу. У

зв'язку з цим норма, яка б встановлювала обов'язки трудового колективу могла б виглядати таким чином:

«Стаття. Основні права і обов'язки трудового колективу.

Трудовий колектив та його органи зобов'язані: (1) дотримуватися принципу соціального партнерства з органами управління підприємством, установою, організації, виконувати прийняті угоди та договори; (2) здійснювати заходи щодо врегулювання колективних трудових спорів відповідно до чинного законодавства; (3) представляти інтереси окремих працівників, їх груп і трудового колективу в цілому у відносинах з роботодавцем, органами державної влади та місцевого самоврядування; (4) забезпечувати матеріальну відповідальність працівників відповідно до їх участі в управлінні, доходах та власності».

Звичайно, це не всі обов'язки, які повинен виконувати трудовий колектив задля ефективного функціонування всього підприємства, установи організації і задоволення потреб всіх його членів. Це положення потребує обов'язкового врахування та вдосконалення українським законодавцем при прийнятті нового Трудового кодексу.

Висновок. Підсумовуючи, варто зазначити, що необхідність формулювання напрямів вдосконалення правового регулювання діяльності трудових колективів як суб'єктів трудового права обумовлена докорінними змінами всієї системи суспільних відносин, що відбуваються в Україні у зв'язку з формуванням ринкових відносин та соціально-економічних перетворень.

Список використаних джерел:

1. Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями: Закон СРСР від 17.06.1983 № 9500-X введений в дію Постановою ВР СРСР № 9501-X від 17.06.83. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v9500400-83>.
2. Проект Трудового кодексу України від 22.04.2013. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
3. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1999. – № 45. – ст.397.
4. Новіков В.М. Зарубіжний досвід соціального партнерства / В.М. Новіков // Україна: аспекти праці. – 1998. – №1. – С. 38-41.
5. Кодекс законів про працю України. Прийнятий Верховною Радою України законом від 10.12.1971 №322-VIII// Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – №50. – ст.375.
6. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – ст. 361.
7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1998. – № 34. – ст.227.

References:

1. On the labor groups and enhancing their role in the management of enterprises, institutions and organizations: the Law of the USSR of 17.06.1983 № 9500-X enacted Supreme Soviet Decree № 9501-X on 06/17/83. - [Electronic resource]. - Access: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v9500400-83>.
2. Draft Labor Code of Ukraine of 04.22.2013. - [Electronic resource]. - Access: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
3. On Trade Unions, their Rights and guarantees of their activity: Law of Ukraine 15.09.1999 № 1045-XIV // Supreme Council of Ukraine (BD). - 1999. - № 45. - st.397.
4. V. Novikov International experience of social partnership // Ukraine: aspects of labor. - 1998. - №1. - P. 38-41.
5. Labor Code of Ukraine. The Verkhovna Rada of Ukraine Law of 10.12.1971 №322-VIII // Bulletin of the Supreme Soviet of the USSR. - 1971. - №50. - St.375.
6. On collective agreements and covenants of Ukraine from 01.07.1993 g. № 3356-XII // Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine. - 1993. - № 36. - Art. 361.

7. On the procedure for settling collective labor disputes (conflicts): Law of Ukraine of 03.03.1998 № 137/98-VR // Supreme Council of Ukraine (BD). - 1998. - № 34. - st.227.

Рецензент: доктор юридичних наук, доцент Охріменко І.М.

УДК 349.2

Дубас Т.В.,

суддя Києво-Святошинського райсуду, м. Київ

ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОГО СТАНУ

ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

В даній статті проаналізовано сучасний стан правового регулювання звільнення працівників. Визначено національні та міжнародні нормативно-правові акти, які регулюють звільнення працівників. На підставі дослідження виокремлено особливості сучасного стану правового регулювання звільнення працівників.

Ключові слова: правове регулювання, працівник, звільнення працівників, національне законодавство, міжнародне законодавство.

Дубас Т.В.,

суддя Києво-Святошинського райсуду, г. Киев

ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ

ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

В данной статье проанализировано современное состояние правового регулирования увольнения работников. Определены национальные и международные нормативно-правовые акты, регулирующие увольнение работников. На основании исследования выделены особенности современного состояния правового регулирования увольнения работников.

Ключевые слова: правовое регулирование, работник, увольнения работников, национальное законодательство, международное законодательство.

Dubas T. V.,

Judge of Sviatoshynsky District Court of Kyiv, m. Kyiv

FEATURES OF THE CURRENT STATE

OF THE LEGAL REGULATION OF WORKERS DISMISSAL

This article analyzes the current state of the legal regulation of workers dismissal. Determined national and international regulations governing the dismissal of employees. Based on the study singled out the features of the current state of the legal regulation of dismissal.

Legal framework for regulation of dismissal is quite voluminous. For her characteristic feature is a comprehensive interpretation together with other legal acts as grounds for dismissal may be other special provision of the law (in this connection the proposed necessary amendments listed above). Moreover, the lack of a common approach regarding the impossibility of dismissal on other grounds than those stipulated in the law, but under the by-laws, creates a series of violations of legal provisions for dismissal.

Keywords: legal regulation, employee, employee layoffs, national legislation, international law.

Актуальність проблематики. У зв'язку із нещодавнім підписанням економічної та політичної частин Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (надалі – «Угода») [1], постала необхідність в гармонізації чинного законодавства України (у тому числі трудового законодавства та законодавства з охорони праці) із високими вимогами законодавства країн-членів Європейського Союзу. Процедура імплементації норм європейського трудового законодавства з числа обов'язкових Директив ЄС щодо запровадження є досить