

ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС, СІМЕЙНЕ ПРАВО; ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 331.574:347.191.6

Є.В. Краснов, канд. юрид. наук, доцент, доцент
Національний університет «Одеська юридична академія»
Кафедра трудового права та права соціального забезпечення
Фонтанська дорога, 23, Одеса, 65009, Україна

**ОСОБЛИВОСТІ ЗВІЛЬНЕННЯ ВАГІТНИХ ЖІНОК І ЖІНОК,
ЯКІ МАЮТЬ ДІТЕЙ НА ПІДСТАВІ ПУНКТУ 1 СТАТТІ 40 КЗП
УКРАЇНИ У ЗВ'ЯЗКУ З ЛІКВІДАЦІЄЮ ПІДПРИЄМСТВА**

У статті досліджено особливості звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП України у зв'язку з ліквідацією підприємства. Визначено основні проблеми, які виникають при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП України у зв'язку з ліквідацією підприємства. Проаналізовано положення проекту Трудового кодексу України в частині гарантій при звільненні вагітних жінок та жінок, які мають дітей. Внесено пропозиції щодо вдосконалення окремих положень проекту Трудового кодексу України.

Ключові слова: жіноча праця, розірвання трудового договору, ліквідація, працевлаштування, гарантії трудових прав.

Постановка проблеми. Питанням правового регулювання праці жінок у юридичній літературі завжди приділялась значна увага, оскільки широкого використання набуває жіноча праця, яка на сьогодні характеризується високим рівнем професіоналізму. Незважаючи на існуючі у чинному трудовому законодавстві правові гарантії, що забезпечують жінкам можливість поєднувати працю з материнством, працюючи матері, все ж на практиці виникає низка правових проблем, які пов'язані з реалізацією жінками своїх можливостей у сфері праці.

Проблеми реалізації трудових прав вагітними жінками та жінками, які мають дітей в сучасних умовах значно загострюються, оскільки роботодавці досить часто не проявляють зацікавленості у прийнятті на роботу жінок, які змушені перебувати в тривалих відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами, доглядом за дітьми, а також забезпечувати їх гарантіями, які передбачені законодавством про працю.

Разом з тим, Україна перебуваючи на шляху до євроінтеграції докладає значних зусиль для того, щоб стати рівноправним членом європейського співтовариства. Одним із пріоритетних напрямів діяльності в цій сфері є вдосконалення системи правового регулювання праці. Юридичним проявом міжнародно-правового регулювання праці є норми (стандарти) праці, закріплені в актах, прийнятих міжнародними організаціями, двосторонніх договорах та угодах між окремими державами. Україна ратифікувала більшість конвенцій, які стосуються прав жінок і дітей, але разом з тим, більшість положень зазначених нормативно-правових актів носять винятково декларативний характер та не гарантуються належним чином. Саме тому виникає необхідність дослідження особливостей правового регулювання припинення трудових відносин з вагітними жінками і жінками, які мають дітей на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП України у зв'язку з ліквідацією підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У юридичній літературі дослідження питань припинення трудових відносин досліджували багато учених серед яких В. В. Венедиктов, К. М. Гусов, В. В. Жернаков, Р.З. Лівшиць, Д. В. Могила, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенко, Б. А. Римар, А. М. Слюсар, С. О. Турчин, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. С. Щукін та ін.

Проте, незважаючи на вагомий внесок зазначених вчених, питання припинення трудових відносин з вагітними жінками і жінками, які мають дітей на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП України [3] у зв'язку з ліквідацією підприємства залишаються недостатньо врегульованими, а тому потребують більш ґрунтовного наукового дослідження.

Метою статті є дослідження особливостей припинення трудових відносин з вагітними жінками і жінками, які мають дітей на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП України у зв'язку з ліквідацією підприємства, а також внесення пропозицій щодо вдосконалення трудового законодавства у цій сфері.

Виклад основного матеріалу. Міжнародні стандарти права у сфері праці являють собою основу для вдосконалення вітчизняного трудового законодавства. Досліджуючи питання щодо особливостей звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП України у зв'язку з ліквідацією підприємства, в системі юридичних гарантій забезпечення реалізації права на працю доцільно, насамперед, проаналізувати міжнародні гарантії права на працю, закріплені в міжнародних нормативно-правових актах, ратифікованих більшістю держав світу, у тім числі й Україною.

Захист материнства, допомога у поєднанні праці з материнством; запобігання нерівного ставлення до жінок залишаються першочерговою задачею діяльності Міжнародної організації праці (далі – МОП), з часу прийняття перших конвенцій «Про захист материнства» № 3 (1919 р.) та «Про працю жінок в нічний час» № 4 (1919 р.) і до прийняття останньої конвенції № 189 «Про гідну працю домашніх працівників» (2011 р.).

Загалом чисельність Конвенцій МОП, які присвячені захисту трудових прав жінок, є відносно невеликою. Зокрема, серед конвенцій МОП, можна виділити наступні: № 100 «Про рівну винагороду» (1951 р.), № 122 «Про політику в галузі зайнятості» (1964 р.), № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» (1958 р.), № 171 «Про нічну працю» (1990 р.), № 175 «Про роботу на умовах неповного робочого часу» (1994 р.).

М. М. Грекова внаслідок фізіологічних особливостей жінок поділяє норми МОП на ті, які встановлюють захисні положення відносно усіх працюючих жінок (нічна праця та підземні роботи), так і окремо щодо праці вагітних жінок та жінок-матерів [16, с. 140].

Аналізуючи положення регіональних нормативно-правових актів, слід зазначити, що стаття 8 Європейської соціальної хартії 1966 р. [1] «Право працюючих жінок на охорону материнства» передбачає право працюючих жінок на відпустку на період до і після пологів загальною тривалістю не менш 12 тижнів або з оплатою такої відпустки, або з виплатою достатньої допомоги по соціальному забезпеченню, або з наданням допомоги за рахунок державних коштів (достатньою вважається допомога по вагітності і пологах в розмірі 80 % від звичайного заробітку); заборону звільнення вагітних жінок і жінок, які перебувають у відпустці по вагітності та пологах.

Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р. [2] значно розширила зміст правового регулювання трудових прав жінок в країнах-учасницях Ради Європи. Зокрема, з метою забезпечення ефективного здійснення права працюючих жінок на захист, тривалість відпустки на період до і після пологів була збільшена з 12 до 14 тижнів з оплатою такої відпустки, або з виплатою достатньої допомоги по соціальному забезпеченню, або з наданням допомоги за рахунок державних коштів.

Також був продовжений мінімальний період захисту від звільнення вагітних жінок. Зокрема, положеннями ЄСХ (п) було закріплено, що якщо роботодавець надсилає жінці попередження про звільнення з роботи у період від дати повідомлення нею свого роботодавця про вагітність до закінчення її відпустки по вагітності та пологами або якщо він робить попередження про звільнення у такий час, то воно втрачає чинність у цей період та є незаконним.

Пунктом 1 ст. 40 КЗпП України передбачено, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках: змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або

перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Для того, щоб з'ясувати правомірність звільнення вагітних жінок, а також жінок, які мають дітей віком до 3 років, за ініціативою роботодавця у випадку ліквідації підприємства, доцільно також з'ясувати, що саме вважається ліквідацією.

Варто зазначити, що чинне законодавство України не надає визначення поняття ліквідації юридичних осіб. Так, Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» [7] дає визначення цього поняття у контексті процедури банкрутства. Ліквідація при банкрутстві – це припинення діяльності суб'єкта підприємницької діяльності, визнаного господарським судом банкрутом, з метою здійснення заходів щодо задоволення визнаних судом вимог кредиторів шляхом продажу його майна.

Юридична наука узагальнює поняття ліквідації, як регламентовану законом процедуру, результатом якої є припинення діяльності юридичної особи.

Процедура ліквідації регулюється багатьма нормативно-правовими актами, зокрема Цивільним кодексом України [5] та Господарським кодексом України [4], законами України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань» [8], «Про господарські товариства» [6], «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» [7] тощо.

На нашу думку, ліквідація – це форма припинення юридичної особи при якій не відбувається переходу прав і обов'язків підприємства, що ліквідується, до інших осіб, тобто правонаступників, а його права й обов'язки припиняються.

Натомість досить поширеним явищем стало перетворення як вид реорганізації юридичних осіб. Процес перетворення юридичної особи регулюється нормами Цивільного кодексу України (далі – ЦК), у контексті якого, а саме в ст. 104 перетворення розглядається як вид реорганізації. Відповідно до ст. 108 ЦК України перетворення юридичної особи – це зміна її організаційно-правової форми, у результаті чого до нової юридичної особи переходить усе майно, усі права та обов'язки попередньої юридичної особи.

Відповідно до ст. 59 Господарського кодексу України у разі перетворення одного суб'єкта підприємницької діяльності на інший до новоствореного суб'єкта господарювання переходять усі майнові права й обов'язки попереднього суб'єкта господарювання.

Тобто у процесі перетворення підприємства змінюється його організаційно-правова форма, але при цьому підприємство не ліквідується, а лише змінює свій правовий статус.

На думку Г. Гончарової, на відміну від ліквідації, до правонаступника переходять обов'язки не тільки в частині майнових прав, а й трудових обов'язків, у тому числі обов'язку щодо працевлаштування працівника [15].

Досить поширеними стали випадки розірвання трудового договору у зв'язку з зміною власника підприємства чи зміною назви, але без зміни організаційно-правової форми юридичної особи. На практиці часто трапляються випадки, коли при виникненні таких змін роботодавець пропонує вагітним жінкам, а також жінкам, які мають дітей віком до 3 років, подати заяви про звільнення за власним бажанням. Зміна власника підприємства не є підставою для розірвання трудового договору, як і зміна назви підприємства, його підпорядкування [13, с. 10].

Такі дії роботодавця є неправомірними, так як у ч. 3 ст. 36 КЗпП зазначається, що у разі зміни власника підприємства, а також його реорганізації дія трудового договору з працівником продовжується, а отже зміна умов трудового договору на зазначених підставах є неправомірною.

Згідно з пунктом 2.15 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України від 29 липня 1993 р. № 58, у цих випадках лише вноситься відповідний запис до трудової книжки працівника [11].

Частиною 2 ст. 40 КЗпП України передбачено, що звільнення з підстав, зазначених у п.п. 1, 2 і 6 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з працівниками, які віднесені до категорії соціально захищених: вагітними жінками та жінками, які мають дітей у віці до трьох років – регулюється ч. 3 ст. 184 Кодексу законів України про працю.

Згідно із частиною 3 статті 184 КЗпП України звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Доцільно погодитись з думкою А. Волосовець, яка вважає, що враховуючи трудові гарантії для вагітних жінок, а також жінок, які мають дітей віком до 3 років, зазначені в п. 3 ст. 36, п. 3 ст. 184 КЗпП, а також те, що перетворення (без скорочення чисельності або штату працівників) є видом реорганізації, а не ліквідації, роботодавець при розірванні трудового договору з вагітними жінками, та жінками, що мають дітей віком до 3 років не може посылатися на п.1 ст. 40 КЗпП [14, с. 90].

Пленум Верховного Суду України в п. 21 своєї Постанови від 06 листопада 1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів» [12] роз'яснив, що, розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням за п. 1 ст. 40 КЗпП України, суди зобов'язані з'ясувати, чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема, ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, чи додержано власником або уповноваженим ним органом норм законодавства, що регулюють вивільнення працівника, які є докази щодо змін в організації виробництва і праці, про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що власник або уповноважений ним орган не мав можливості перевести працівника з його згоди на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, чи не користувався вивільнюваний працівник переважним правом на залишення на роботі та чи попереджувався він за 2 місяці про наступне вивільнення.

Вирішуючи питання про те, чи дійсно на підприємстві мали місце зміни в організації виробництва і праці, на нашу думку, слід виходити з наступного.

Як вбачається зі змісту п. 1 ст. 40 КЗпП України скорочення чисельності та скорочення штату працівників не є тотожними підставами звільнення.

Так, при цьому скорочення чисельності працівників передбачає зменшення їх кількості. Скорочення штату представляє собою зміну штатного розкладу за рахунок ліквідації певних посад або зменшення кількості штатних одиниць за певними посадами.

Згідно положень ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України одночасно з попередженням про звільнення власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про наступне вивільнення працівника із зазначенням його професії, спеціальності, кваліфікації та розміру оплати праці.

Відповідно до пункту 4 частини 3 статті 50 Закону України «Про зайнятість населення» [9] роботодавці зобов'язані своєчасно та в повному обсязі у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за погодженням з центральним органом виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики у галузі статистики, подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, інформацію про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання за два місяці до вивільнення.

Повідомлення відбувається шляхом подання Звіту про заплановане вивільнення працівників (форма № 4-ПН, затверджена наказом Міністерства соціальної політики України від 31 травня 2013 р. № 317)

Частиною 3 статті 49-2 КЗпП України передбачає, 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 ж підприємстві, в установі, організації.

Отже, що з такою пропозицією роботодавець має звертатися до працівника не лише при попередженні про наступне звільнення, але й протягом усього строку попередження, якщо на підприємстві з'являються нові вакансії (наприклад, при звільненні працівників інших категорій), в тому числі, пропонувати виконання роботи за строковими трудовими договорами (наприклад, на час відпустки по догляду за дитиною іншого працівника), роботу на умовах неповного робочого часу тощо.

Невиконання цього правила є свідченням того, що роботодавець виконав свої обов'язки щодо працевлаштування неналежним чином.

Слід мати на увазі, що при проведенні звільнення роботодавець вправі в межах однорідних професій і посад провести перестановку (перегрупування) працівників і перевести більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується, за його згодою на іншу посаду, звільнивши з неї з цих підстав менш кваліфікованого працівника (п. 19 Постанови Пленуму ВСУ № 9).

Відповідно до частини 2 статті 40 КЗпП України не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Виходячи з норм законодавства, рішення роботодавця про звільнення працівників у зв'язку із скороченням чисельності або штату може вважатися законним, якщо скорочення чисельності або штату працівників справді відбувалося; роботодавець дотримав норм законодавства щодо вивільнення працівників, відповідні дії належно задокументовано; врахував переважне право на залишення працівника на роботі; запропонував працівникові перейти на іншу роботу на тому самому підприємстві; надав працівникові гарантії, передбачені законодавством.

Відповідно до п. 17 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992 р. правила про недопустимість звільнення працівника в період тимчасової непрацездатності, а також у період перебування у відпустці (ч. 3 ст. 40 КЗпП) стосуються як передбачених статтями 40, 41(1) КЗпП, так й інших випадків, коли розірвання трудового договору відповідно до чинного законодавства провадиться з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. При цьому маються на увазі щорічні, а також інші відпустки, що надаються працівникам як із збереженням, так і без збереження заробітку.

Постановою Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9 зазначено, що власник не вважається таким, що виконав обов'язок щодо працевлаштування жінок зазначених вище категорій, якщо працівниці не було надано на тому самому чи іншому підприємстві іншу роботу або запропоновано посаду, від якої вона відмовилася з поважних причин (наприклад, за станом здоров'я).

Аналізуючи досліджувану проблематику в проекті Трудового кодексу України [8], слід зазначити, що згідно статтею 108 забороняється звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, крім випадків ліквідації юридичної особи-роботодавця без правонаступництва, припинення фізичною особою функцій роботодавця.

Встановлюється заборона звільнення одиноких матерів, які мають дітей віком до п'ятнадцяти років, крім випадків, коли відбувається ліквідація юридичної особи без пра-

вонаступництва (або фізична особа припиняє функцію роботодавця), а також на підставі невиконання чи неналежного виконання ними своїх трудових обов'язків.

Таким жінкам у випадках їх звільнення у разі ліквідації юридичної особи (припинення фізичною особою функцій роботодавця), а також у зв'язку з закінченням строку трудового договору встановлюється підвищений розмір вихідної допомоги – у розмірі не менше тримісячної середньої заробітної плати.

Разом з тим, проект Трудового кодексу України не містить вказівок щодо обов'язкового працевлаштування вагітних жінок та жінок, які мають дітей на інше підприємство чим, на нашу думку, звужується обсяг гарантій у сфері зайнятості зазначеної категорії працівників.

Висновки. Отже, аналіз зазначених норм, свідчить про те, що ліквідація підприємства не дає роботодавцеві права звільняти зазначених вище жінок за власною ініціативою. У разі повної ліквідації підприємства вагітних жінок та жінок, які доглядають за дитиною віком до трьох років, може бути звільнено лише за умови їхнього обов'язкового працевлаштування на інше підприємство. Тобто звільнення може бути проведене відповідно до п. 5 ст. 36 КЗпП – у зв'язку з переведенням працівника за його згодою на інше підприємство. Обов'язок щодо працевлаштування покладається на керівника, з яким така жінка перебуває в трудових відносинах.

До статті 108 проекту Трудового кодексу України необхідно внести зміни, які були б спрямовані на розширення обсягу гарантій вагітних жінок та жінок, які мають дітей при ліквідації підприємства, та викласти її у наступній редакції:

1. Забороняється звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, за ініціативою роботодавця, крім випадків звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

2. Забороняється звільнення одиноких матерів, які мають дітей віком до 15 років, а також з підстав, передбачених статтями 92, 94 та 96 цього Кодексу.

3. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

4. У випадках звільнення працівників зазначених у частинах першій та другій цієї статті за їх згодою у разі ліквідації юридичної особи – роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця, а також у зв'язку із закінченням строку трудового договору їм виплачується вихідна допомога у розмірі не менше тримісячної середньої заробітної плати.

Список літератури

1. Європейська соціальна хартія (ETS № 35) від 18.10.1966 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_300.
2. Європейська соціальна хартія (переглянута) (ETS № 163) від 03.05.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 51. – Ст. 2096.
3. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР, 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
4. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18, № 19-20, № 21-22. – Ст. 144.
5. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України, 2003. – № 40-44. – Ст. 356.
6. Про господарські товариства : Закон України від 19 вересня 1991 р. № 1576-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 49. – Ст. 682.
7. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом : Закон України від 14 травня 1992 р. № 2343-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 31. – Ст. 440.
8. Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань : Закон України від 15 травня 2003 р. № 755-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 31-32. – Ст. 263.
9. Про зайнятість населення : Закон України від 05 липня 2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
10. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс] / Режим доступу до ресурсу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

11. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників : Наказ № 58 від 29.07.1993 р.: із змінами, внесеними згідно з Наказом Мінпраці № 29 від 26.03.1996 р.; Наказом Міністерства праці та соціальної політики № 259 від 08.06.2001 р., № 266 від 24.09.2003 р.; Наказом Міністерства соціальної політики № 748 від 08.11.2013 р. // Управління освітою. – 2014. – Жовтень (№ 18). – С. 13-24.
12. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 р. // Юридичний вісник України. – 2008. – № 49. – Ст. 12.
13. Андрієнко С. Звільнення за скороченням штату / С. Андрієнко // Праця і закон. – 2007. – № 4 (88). – С. 8–11.
14. Волосовець А. О. Розірвання трудового договору з вагітними жінками, а також жінками, які мають дітей віком до 3 років при перетворенні юридичної особи / А. О. Волосовець // Молодіжний науковий вісник Української академії банківської справи Національного Банку України. Серія «Юридичні науки». – 2012. – № 2 (3). – С. 79-81
15. Гончарова Г. Трудові відносини в умовах реорганізації підприємств, установ, організацій, заснованих на державній формі зайнятості [Електронний ресурс] / Г. Гончарова // Юридична газета. – 2006. – № 19 (79). – Режим доступу : <http://www.yurgazeta.com/article/462/> – Назва з екрана.
16. Грекова М. М. Сучасні тенденції міжнародно-правового регулювання праці жінок / М. М. Грекова // Форум права. – 2012. – № 3. – С. 139-145.

Стаття надійшла 25.09.2016 р.

Е. В. Краснов, канд. юрид. наук, доцент, доцент
Національний університет «Одеська юридична академія»
Кафедра трудового права і права соціального забезпечення
Фонтанська дорога, 23, Одеса, 65009, Україна

ОСОБЕННОСТИ УВОЛЬНЕНИЯ БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН И ЖЕНЩИН, ИМЕЮЩИХ ДЕТЕЙ НА ОСНОВАНИИ ПУНКТА 1 СТАТЬИ 40 КЗОТ УКРАИНЫ В СВЯЗИ С ЛИКВИДАЦИЕЙ ПРЕДПРИЯТИЯ

Резюме

В статье исследованы особенности увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей на основании пункта 1 статьи 40 КЗоТ Украины в связи с ликвидацией предприятия. Проанализированы международные гарантии права на труд, закрепленные в международных нормативно-правовых актах. Определены основные проблемы, возникающие при расторжении трудового договора по инициативе работодателя на основании пункта 1 статьи 40 КЗоТ Украины в связи с ликвидацией предприятия. Рассмотрены позиции Пленума Верховного Суда Украины о применении трудового законодательства при рассмотрении трудовых споров, связанных с увольнением по пункту 1 статьи 40 КЗоТ Украины. Проанализированы положения проекта Трудового кодекса Украины в части гарантий при увольнении беременных женщин и женщин, имеющих детей. Сделан вывод о том, что ликвидация предприятия не дает работодателю права увольнять указанных выше женщин по собственной инициативе, а в случае полной ликвидации предприятия беременные женщины и женщины, ухаживающие за ребенком в возрасте до трех лет, могут быть уволены только при условии их обязательного трудоустройства на другое предприятие. Внесены предложения по совершенствованию отдельных положений проекта Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: женский труд, расторжение трудового договора, ликвидация, трудоустройство, гарантии трудовых прав.

Ye. V. Krasnov, PhD, Assistant Professor
National University «Odessa Academy of Law»
the Department of Labour law and Social Security Law
Fontaskaya doroga, 23, Odessa, 65009, Ukraine

DISMISSAL PECULIARITIES OF PREGNANT WOMEN AND WOMEN HAVING CHILDREN UNDER PARAGRAPH 1 OF ARTICLE 40 OF THE LABOR CODE OF UKRAINE DUE TO WINDING UP

Summary

Given article analyses peculiarities of dismissal of pregnant women and women with children according paragraph 1 of Article 40 of the Labor Code of Ukraine in result of winding up. It analyses international guarantees of the right to work is stipulated with international law. It outlines major troubles arising from termination of employment contract by employer on the basis of paragraph 1 of Article 40 of the Labor Code of Ukraine due to winding up. We analysed opinion of the Supreme Court of Ukraine towards application of labor law in labor disputes relating to dismissal under paragraph 1 of Article 40 of the Labor Code of Ukraine. The article analyses provisions of draft Labour Code of Ukraine in terms of guarantees for the dismissal of pregnant women and women having children. It is concluded that winding up does not entitle employer to dismiss on their own initiative the above-mentioned women, and in the case of winding up, pregnant women and women caring for a child under the age of three years may be dismissed only on condition of compulsory employment with another company. Some proposals on improvement of certain provisions of the draft Labour Code of Ukraine are being made thereof.

Key words: women's labor, dismissal, winding up, employment, guarantee of labor rights.