

УДК 349.2

Я. В. СИМУТІНА

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРИПИНЕННЯ  
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА УГОДОЮ СТОРІН  
ТА З ІНІЦІАТИВИ ПРАЦІВНИКА: ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ**

*Досліджено правове регулювання припинення трудового договору за угодою сторін та за ініціативою працівника як правоприпиняючих юридичних фактів у трудовому праві. Зокрема, розглянуто питання щодо процедури та сфери застосування угоди сторін як підстави припинення трудових правовідносин. Визначено угоду сторін як правомірну двосторонню дію працівника та роботодавця, яка передбачає їх спільне вільне волевиявлення, спрямоване на припинення трудових відносин. На відміну від угоди сторін, розірвання трудового договору з ініціативи працівника, як юридичний факт, слід визнати правомірною односторонньою дією з боку працівника, що передбачає його вільне волевиявлення на припинення трудових відносин.*

*У ході проведеного дослідження зроблено висновок про недосконалість норм трудового законодавства, які регулюють порядок звільнення за цими підставами, що призводить до проблем у застосуванні їх на практиці.*

**Ключові слова:** припинення трудових відносин, угода сторін, роботодавець, працівник розірвання трудового договору, звільнення, правоприпиняючий юридичний факт.

**Симутіна Я.В. Правовое регулирование прекращения трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника: некоторые проблемы**

*Исследовано правовое регулирование прекращения трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника как правопрекращающих юридических фактов в трудовом праве. В частности, рассматриваются вопросы относительно процедуры и сферы применения соглашения сторон как основания прекращения трудовых правоотношений. Определено соглашение сторон, как правомерное двухстороннее действие работника и работодателя, предусматривающее их общее волеизъявление, направленное на прекращение трудовых отношений. В отличие от соглашения сторон, расторжение трудового договора по инициативе работника, как юридический факт, следует рассматривать как правомерное одностороннее действие со стороны работника, предусматривающее его свободное волеизъявление на прекращение трудовых отношений.*

*В ходе проведенного исследования сделан вывод о несовершенстве норм трудового законодательства, регулирующих порядок увольнения по данным основаниям, что приводит к проблемам в их применении на практике.*

**Ключевые слова:** прекращение трудовых правоотношений, соглашение сторон, работодатель, работник, расторжение трудового договора, увольнение, правопрекращающий юридический факт.

***Simutina Iana. Legal regulation of the termination of the employment contract by agreement between the parties and by the employee: some problems***

*The article investigates the legal regulation of the termination of the employment contract by agreement between the parties and by the employee as legal facts in the labor law. In particular, the issues concerning the procedure and scope of the parties' agreement as grounds for termination of employment relationships. It is determined that the agreement between the parties as a legitimate two-way action of the employee and the employer, providing for their common will, aims to stop the employment relationship. In contrast to the agreement of the parties, termination of employment contract by the employee, as a legal fact, should be considered as a legitimate unilateral action of the employee, providing his free consent to termination of employment relationship.*

*In the course of the study, it is concluded that the imperfection of labor laws governing the dismissal on these grounds, that leads to problems in their application in practice.*

**Key words:** termination of employment relations, the parties' agreement, the employer, the employee, termination of employment, dismissal, legal fact.

Питання, пов'язані з виникненням, зміною чи припиненням трудових відносин, завжди перебували у центрі уваги багатьох вчених трудового права. Особливий інтерес викликають проблеми, що стосуються визначення правопріпиняючих юридичних фактів як підстав припинення індивідуальних трудових правовідносин. Вони неодноразово були предметом спеціальних наукових досліджень, а також розглядалися в окремих аспектах такими українськими науковцями, як В.М. Андріїв, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, К.Ю. Мельник, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, Н.М. Хуторян, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін.

Проте науковий інтерес до правового регулювання припинення трудового договору з кожним роком не зменшується, а навпаки зростає, що пов'язано як з кризовими соціально-економічними умовами, масовими скороченнями та вивільненням працівників, так і з недосконалою правовою системою, зокрема, прогалинами та колізіями у правовому регулюванні припинення трудових правовідносин.

Можна без перебільшення сказати, що на сьогодні припинення трудового договору за угодою сторін та розірвання трудового договору за ініціативою працівника є найбільш розповсюдженими. Водночас порядок припинення трудового договору за вказаними підставами є не достатньо регламентованим та далеким від досконалості, що не може не відобразитися на практиці його застосування.

Метою цієї статті є дослідження сучасного стану правового регулювання припинення трудового договору за угодою сторін та з ініціативи працівника, проблем, що виникають у правозастосовній практиці, а також вироблення науково-обґрунтованих пропозицій, спрямованих на удосконалення процедури припинення трудових відносин за цими підставами.

Загальновизнано, що однією з основних ознак трудових правовідносин на відміну, зокрема, від цивільно-правових, в яких має місце застосування найманої праці, є стабільність. Отже, укладаючи трудовий договір, за нормами чинного законодавства про працю переважно на невизначений строк, сторони погоджуються на тривалу співпрацю. Проте, трудові відносини все одно рано чи пізно можуть припинитися у зв'язку з настанням певних обставин, за спільним волевиявленням обох чи з ініціативи однієї зі сторін трудового договору. У будь-якому випадку для припинення трудових відносин має бути застосована тільки законодавчо закріплена підстава.

При вивченні цього питання не можна обійти увагою понятійний апарат, що використовується у чинному законодавстві та у правозастосовній практиці. Так, у чинному законодавстві про працю для позначення припинення трудових правовідносин вживаються різні за своїм змістом поняття: «припинення» трудового договору, «розірвання» трудового договору, «звільнення» працівника, «вивільнення» працівників. Ця ситуація, на думку М.С. Поліщук, не є позитивною для галузі трудового права, адже таким чином відбувається дезорієнтація правокористувачів, які можуть вкладати в зазначені терміни різний зміст, вводячи тим самим в оману інших суб'єктів правовідносин. В той же час не можна забувати, що однозначність в законодавчій мові полягає не лише в одному значенні терміна, а в його однаковому сприйнятті в межах конкретної галузі права всіма верствами населення<sup>1</sup>.

Погоджуємося з думкою професорів С.М. Прилипка та О.М. Ярошенка, які зазначили, що «припинення трудового договору – це закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю. Розірвання трудового договору означає припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням (чи роботодавця, чи працівника, чи осіб, які не є стороною трудового договору). Отже, поняття «припинення трудового договору» за своїм змістом ширше, ніж поняття «розірвання трудового договору». Термін «звільнення» вживається щодо працівника і за змістом є синонімом терміну «припинення трудового договору»<sup>2</sup>. Щодо поняття «вивільнення», то виходячи із змісту глави III-A КЗпП, можна зробити висновок про те, що вивільнення працівників – це категорія, яка може застосовуватися тільки щодо припинення трудового договору у випадку змін в організації виробництва і праці, тобто на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП.

Отже, стосовно підстав, які є предметом дослідження у цій статті, за угодою сторін відбувається припинення, а з ініціативи працівника – розірвання трудового договору.

У ст. 36 КЗпП України закріплені загальні підстави припинення трудового договору, що можуть бути застосовані до всіх без виключення працівників. Вона включає вісім пунктів, що передбачають припинення трудового договору за угодою сторін, у разі закінчення його строку, розірвання трудового договору з ініціативи працівника, роботодавця або на вимогу профспілкового органу та ін.

Пункт 1 ст. 36 КЗпП передбачає можливість припинення трудового договору за угодою сторін. Слід зазначити, що ця підстава найчастіше застосовується для припинення строкових трудових договорів, водночас чинне законодавство про працю не містить жодних застережень щодо неможливості застосовувати цю підставу і для припинення трудового договору, укладеного на невизначений строк. За загальним правилом, трудовий договір може бути припинений за угодою сторін, якщо має місце волевиявлення обох сторін, у будь-який строк, про який вони домовляться. Відповідно до п. 8 постанови Пленуму ВСУ «Про практику розгляду судами трудових спорів» при домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про припинення трудового договору за п.1 ст. 36 КЗпП (за згодою сторін) договір припиняється в строк, визначений сторонами. Анулювання такої домовленості може мати місце лише при взаємній згоді про це власника або уповноваженого ним органу і працівника<sup>3</sup>.

При цьому немає значення, від кого саме із сторін виходила ініціатива припинити трудовий договір. Головне, щоб сторони досягли взаємної домовленості на припинення трудового договору за цієї підставою. Бажання лише однієї із сторін або працівника, або роботодавця припинити трудові відносини за цієї підставою визнається недостатнім, оскільки закон надає можливість розірвати трудовий договір з ініціативи однієї із сторін трудових правовідносин за спеціально передбаченими для цього підставами. На підтвердження цього Пленум ВСУ у згаданій вище постанові зазначив, що сама по собі згода власника або уповноваженого ним органу задовольнити прохання працівника про звільнення до закінчення строку попередження не означає, що трудовий договір припинено за п.1 ст. 36 КЗпП, якщо не було домовленості сторін про цю підставу припинення трудового договору. В останньому випадку звільнення вважається проведеним з ініціативи працівника (ст.38 КЗпП).

На практиці застосування такої підстави, як угода сторін для припинення трудових відносин, має свої переваги як для працівників, так і для роботодавців, на яких слід зупинитися більш детально.

Для працівника звільнення за угодою сторін вигідніше, якщо є потреба розірвати трудовий договір без обов'язкового відпрацювання протягом двох тижнів, яке передбачене у разі звільнення за власною ініціативою. Крім того, звільнення працівника за п. 1 ст. 36 дає йому право отримувати у центрі зайнятості за місцем проживання допомогу по безробіттю, починаючи з 8-го дня (ст. 22 Закону України «Про загальнообов'язкове державне страхування на випадок безробіття») на відміну від звільнення за власним бажанням, у разі якого виплата допомоги по безробіттю особі починається з 91 календарного дня (ч. 3 ст. 23 Закону України «Про загальнообов'язкове державне страхування на випадок безробіття»<sup>4</sup>).

Роботодавці можуть бути зацікавлені у виборі саме цієї підстави для припинення трудових відносин з працівником у кількох випадках.

Зокрема, якщо є потреба провести скорочення чисельності або штату працівників, але роботодавця «лякає» достатньо складна і тривала у часі процедура, а також чимала сума вихідної допомоги, яку він за законом зобов'язаний виплатити працівнику при звільненні за п. 1 ст. 40 КЗпП України, він може запропонувати працівнику оформити звільнення за угодою сторін, виплативши при цьому навіть певну суму компенсації. Крім того, в окремих випадках не бажаючи вступати з працівником у трудовий спір або звільняти його «по статті», роботодавець може запропонувати працівнику використати цю підставу як певний компроміс, щоб уникнути можливих негативних наслідків у вигляді судового позову тощо.

Незважаючи на достатню поширеність звільнення за угодою сторін на практиці, доводиться констатувати відсутність у законодавстві процедури припинення трудового договору за цієї підставою. Так само відсутня регламентація цього питання і у проекті Трудового кодексу України, у ст. 94 якого визначено лише, що трудовий договір може бути розірвано в будь-який час за домовленістю між працівником і роботодавцем<sup>5</sup>.

У галузевій науковій літературі можна зустріти різні погляди щодо порядку та процедури припинення трудового договору за угодою сторін. Зокрема, на думку В.І. Єгорова та Ю.В. Харитонової, в основі такого згоди повинна бути і домінувати свобода волі працівника, а отже, саме від працівника повинна виходити ініціатива розірвати трудовий договір, що оформлюється у вигляді його письмової заяви з проханням звільнити його за угодою сторін. Якщо ж ініціатива виходить від роботодавця, вона носить попередній характер і не має юридичної сили до тих пір, поки не буде позитивно сприйнята працівником, реакція якого і в цьому випадку повинна бути виражена у його письмовій заяві, на якій роботодавцем ставиться віза, що підтверджує його згоду на розірвання трудового договору саме за угодою сторін<sup>5</sup>.

Не можемо погодитися з такою категоричною позицією шановних авторів, оскільки домовленість між працівником і роботодавцем про припинення трудового договору за угодою сторін на практиці може мати й усну форму, та втілитися в подальшому у відповідному наказі роботодавця, з яким працівник ознайомлюється під розпис. Крім того, обов'язкова наявність письмової заяви від працівника може бути сприйнята як особиста ініціатива останнього, чим може скористатися роботодавець і оформити звільнення працівника за ст. 38 КЗпП України. З огляду на це, вважаємо, що процедура припинення трудового договору за угодою сторін повинна знайти своє належне закріплення у проекті Трудового кодексу України. Як один з можливих варіантів, пропонуємо закріпити обов'язок сторін трудового договору оформляти згоду на припинення трудових відносин у вигляді окремого письмового документу – угоди про припинення трудових відносин, в якому, зокрема, чітко прописувати дату, з якої їх трудові відносини припиняються.

Отже, враховуючи вищезазначене, угода сторін, як підстава припинення трудових праввідносин, є правоприпиняючим юридичним фактом –

правомірною двосторонньою дією працівника та роботодавця, яка передбачає їх спільне вільне волевиявлення, спрямоване на припинення трудових правовідносин.

На відміну від угоди сторін, розірвання трудового договору з ініціативи працівника є правомірною односторонньою дією з боку працівника. Важливим моментом є саме вільне волевиявлення працівника на припинення трудових відносин. У зв'язку з цим, Пленум ВСУ у постанові «Про практику розгляду судами трудових спорів» визначив, що по справах про звільнення за ст.38 КЗпП суди повинні перевіряти доводи працівника про те, що власник або уповноважений ним орган примусили його подати заяву про розірвання трудового договору. Подача працівником заяви з метою уникнути відповідальності за винні дії не може розцінюватись як примус до цього і не позбавляє власника або повноважений ним орган права звільнити його за винні дії з підстав, передбачених законом, до закінчення встановленого ст. 38 КЗпП строку, а також застосувати до нього протягом цього строку в установленому порядку інше дисциплінарне стягнення<sup>б</sup>.

Порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника на сьогодні частково врегульований у чинному Кодексі законів про працю України, проте застосування цієї підстави у правозастосовній практиці породжує багато питань. Так, відповідно до ч. 1 ст. 38 КЗпП України працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. Цей строк встановлений з метою надання роботодавцю можливості підшукати нового працівника, а працівнику, так би мовити, упевнитися у своїх намірах розірвати трудові відносини з цим роботодавцем. Слід звернути увагу, що закон не забороняє роботодавцю звільнити працівника за ст. 38 раніше закінчення двотижневого строку, навіть, у день подання заяви за умови, якщо працівник про це просить у своїй заяві, і сторони дійшли такої згоди. Проте збільшення строку попередження або затримка видачі трудової книжки та розрахунку з боку роботодавця у зв'язку з відсутністю працівнику заміни або неповернення ним певних матеріальних цінностей роботодавцю є таким, що суперечить закону. На жаль, у чинному трудовому законодавстві відсутня норма, яка б це чітко закріплювала, а тому її необхідно обов'язково прописати у новому Трудовому кодексі України з метою запобігання порушення роботодавцями принципу свободи праці.

Якщо конкретний строк у заяві про звільнення за власним бажанням працівником не вказано, протягом двох тижнів жодна зі сторін не може розірвати трудовий договір в односторонньому порядку, тобто роботодавець не може раніше звільнити працівника, а працівник не може самостійно залишити роботу до закінчення строку попередження, оскільки такі його дії будуть вважатися порушенням трудової дисципліни, і він може бути звільнений за прогул.

Водночас згідно з п. 12 постанови Пленуму ВСУ «Про практику розгляду судами трудових спорів» працівник, який попередив власника або уповноважений ним орган про розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, вправі до закінчення строку попередження відкликати свою заяву і звільнення в цьому випадку не проводиться, якщо на його місце не запрошена особа в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації (ч. 4 ст. 24 КЗпП України). З огляду на те, що спосіб відкликання працівником заяви про звільнення за власним бажанням законодавством не визначений, на практиці виникають питання, в якій формі це необхідно зробити. Як стверджують автори Науково-практичного коментаря до законодавства України працю, найкраще, якщо працівник подасть заяву про відкликання раніше поданої заяви про звільнення до закінчення двотижневого строку, встановленого ст. 38 КЗпП. Така заява повинна бути належним чином зафіксована, щоб у разі спору можна було посилатися на відповідні докази відкликання заяви про звільнення<sup>7</sup>.

Згідно з ч. 2 ст. 38 КЗпП України, якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. Аналіз цієї норми і судової практики її застосування дає підстави стверджувати, що згоди роботодавця на продовження роботи у нього працівника, який висловив бажання звільнитися, не потрібно. У цій нормі, на думку авторів Курсу порівняльного трудового права, чітко простежується дія такого принципу трудового права як гуманізм, що виражається у позбавленні людини можливості заробляти собі на життя тільки у виключних випадках, коли це торкається інтересів інших суб'єктів<sup>8</sup>.

У ст. 38 КЗпП України також визначений перелік випадків, у яких роботодавець повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник, а саме у разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин). Слід зауважити, що перелік випадків, в яких працівник не зобов'язаний відпрацьовувати визначений законом строк попередження, а роботодавець повинен розірвати трудовий договір у вказаний працівником у заяві строк, не є вичерпним. Однак у такому випадку працівник зобов'язаний вказати причину звільнення у заяві, і надати в разі необхідності відповідні документи. Виникає питання,

як має оцінюватися поважність причин, в силу яких працівник не може більше працювати? Також з наведеного переліку щонайменше одна причина викликає ускладнення на практиці, а саме «вихід на пенсію», адже незрозуміло, що саме має на увазі законодавець: чи-то призначення особи пенсії, чи-то досягнення пенсійного віку? Чи розповсюджується ця підстава на осіб, які вже є пенсіонерами і бажають звільнитися без відпрацювання двох тижнів? Видається, що така норма повинна бути більше конкретизована у новому Трудовому кодексі.

Крім того, ч. 3 ст. 38 КЗпП України надає працівнику право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору. Проте механізм застосування цієї норми не визначений. Погоджуємося з авторами Курсу порівняльного трудового права, на думку яких, у випадку вимушеного звільнення, коли претензії працівника мають юридичне і фактичне підґрунтя, він зобов'язаний у заяві чітко вказати на конкретні випадки порушення роботодавцем щодо нього норм трудового законодавства, умов колективного чи трудового договору, інакше роботодавець буде вправі застосувати норму ч. 1 ст. 38 КЗпП<sup>9</sup>.

Розглядаючи особливості розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника, не можна обійти увагою питання розірвання строкового трудового договору, що має певні відмінності. Якщо безстроковий трудовий договір працівник вправі розірвати із власної ініціативи у будь-який час, попередивши роботодавця за два тижні, то строковий трудовий договір відповідно до ст. 39 КЗпП України підлягає розірванню достроково на вимогу працівника лише у разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених ч. 1 ст. 38 цього Кодексу. Отже, на сьогодні ставити питання про припинення строкових трудових відносин працівник має право фактично лише за наявності у нього поважних причин. Такий підхід прямо суперечить основним принципам трудового права, зокрема, принципу свободи праці, заборони примусової праці, і, що слід однозначно схвалити, не знайшов відображення у проекті Трудового кодексу, в якому передбачений єдиний порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника незалежно від виду такого договору (строковий чи безстроковий).

Неврегульованими у законодавстві на сьогодні є також питання, що часто виникають на практиці, а саме, чи може працівник подати заяву про звільнення за власним бажанням, перебуваючи у відпустці або на лікарняному, або чи можна звільнити працівника, якщо на день закінчення строку попередження про звільнення за власним бажанням він перебуває на лікарняному або у відпустці? Враховуючи, що законодавство не містить окремих застережень щодо невиключення періоду тимчасової непрацездатності

або перебування працівника у відпустці до двотижневого строку попередження, слід дійти висновку, що період перебування працівника на лікарняному або у відпустці не зупиняє перебігу двотижневого строку, і якщо працівник в межах цього строку не відкликав свою заяву, роботодавець повинен його звільнити за ст. 38 КЗпП України.

Таким чином, проведений аналіз порядку припинення трудового договору за угодою сторін та з ініціативи працівника свідчить про значне відставання правового регулювання порядку та процедури припинення трудових відносин за вказаними підставами від потреб практики, що негативно впливає на ефективність застосування норм трудового законодавства.

1. *Поліщук М.С.* Правовий аналіз трудового законодавства з позиції однозначності сприйняття термінів [Електронний ресурс] / М.С. Поліщук. – Режим доступу: [http://lib.academy.sumy.ua/library/P\\_Visnik/Numbers/1\\_6\\_2012/06\\_04\\_02.pdf](http://lib.academy.sumy.ua/library/P_Visnik/Numbers/1_6_2012/06_04_02.pdf). 2. *Прилипко С.М., О.М. Ярошенко.* Трудове право України: підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко [2-ге вид., перероб. і доп.]. – Х. : ФІНН, 2009. – С. 354. 3. *Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного суду України № 9 від 6 листопада 1992 р.* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>. 4. *Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 2 березня 2000 р. № 1533-III* – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>. 5. *Проект Трудового кодексу України (доопрацьований) реєстр. № 2902 від 22.04.2013 р.* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=46746](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746). 6. *Егоров В.И.* Трудовой договор: учебное пособие / В.И. Егоров, М.В. Харитонова [2-изд., перераб. и доп.]. – М. : КноРус, 2009. – С. 308. 7. *Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного суду України № 9 від 6 листопада 1992 р.* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>. 8. *Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В.Г. Рогань. І.В. Зуб, Б.С. Сточинський* [6-ге вид., доп. і перероб.]. – К. : А.С.К., 2006. – С. 214. 9. *Курс порівняльного трудового права : підручник / Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І.* / за ред. акад. А.Р. Мацюка. – Х. : НікаНова, 2011. – С. 504. 10. *Курс порівняльного трудового права : підручник / Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І.* / за ред. акад. А. Р. Мацюка. – С. 505.

УДК 349.232

**Т. Б. ФАРТУШОК**

## **ЗАХИСТ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ПРИ БАНКРУТСТВІ РОБОТОДАВЦЯ**

*Досліджено сучасний стан захисту прав працівників на оплату праці з урахуванням положень Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» у співвідношенні з чинним трудовим законодавством. Зроблено висновок, що в процедурі банкрутства норми щодо прав працівників на оплату праці*