

**ЧОРНОМОРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ**

Єльнікова Аліна Миколаївна

УДК 349.227(043)(477)

**ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ПРИ ПРИПИНЕННІ
ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

АВТОРЕФЕРАТ

роботи на здобуття освітнього ступеню «Магістр»
спеціальність 081 «Право»
освітня програма «Право»

Науковий керівник: к.ю.н., доцент
Валецька О.В.

Рецензент: д.ю.н., доцент Коваль А.А.

Миколаїв– 2021

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Важливість належного забезпечення трудових прав працівників сьогодні важко переоцінити. Так, наразі рівень безробіття в Україні чи не найвищий за всю історію незалежності. Ситуацію погіршує окупація частини території України, бойові дії в окремих районах Донецької та Луганської областей та внутрішні міграційні процеси, які цим викликані. Все це не може не впливати негативним чином на стан дотримання трудових прав населення. Зокрема, користуючись вищезазначеними обставинами, сьогодні роботодавці все частіше примушують працівників працювати без укладення трудового договору, доручають працівникам роботу, не передбачену трудовим договором, змінюють істотні умови праці без дотримання відповідних вимог, порушують вимоги законодавства при звільненні.

Соціальна спрямованість політики будь-якої держави в першу чергу означає захист прав та інтересів її громадян. Основним завданням трудового права є забезпечення захисту прав працівників від свавілля роботодавців. У багатьох випадках захисту прав у трудових правовідносинах потребують не тільки працівники, а й роботодавці. Сьогодні захистити права суб'єктів трудових правовідносин можливо за допомогою різноманітних організаційних і правових засобів. Проте закріплені юридичними нормами засоби і способи захисту прав людини на практиці не завжди є реально діючими. За такої ситуації система гарантій захисту прав суб'єктів трудових правовідносин вимагає детального розгляду й вивчення. Найбільшої уваги при цьому треба приділити гарантії захисту права людини на працю при припиненні з нею трудових правовідносин, оскільки, як свідчить практика, саме в такій ситуації найчастіше спостерігаються порушення прав і працівників, і роботодавців.

Зазначене зумовило своєчасність і необхідність проведення дослідження за обраною тематикою. Магістерська робота в даному

напрямку є актуальною, бо вона сприятиме накопиченню глибоких та об'єктивних знань у систематизованому вигляді у сфері захисту права на працю, що може мати ефективний і вагомий вплив як на науку трудового права, так і на опрацювання нормативно-правових актів і вдосконалення практики їх застосування.

Незважаючи на значний інтерес науковців до питання гарантування трудових прав, все ж ця проблема жодного разу не була висвітлена з точки зору цілісного явища, в якому всі гарантії впливають одна на одну, є залежними й пов'язаними між собою. Кардинально новий підхід до поглибленого аналізу гарантій у трудовому праві надасть можливість визначити існуючі прогалини щодо них, накреслити шляхи усунення й подолання останніх, змодельовати якісно нову систему гарантування, яка стосується права працівників на працю при припиненні трудових правовідносин.

Ступінь дослідженості теми. Гарантіям у трудовому праві, на перший погляд, приділено достатньо багато уваги. Їх вивчали в своїх наукових працях такі правознавці, як Н.Б. Болотіна, В.В. Жернаков, В.В. Лазор, А.М. Островерх, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, В.М. Скобелкін, В.М. Толкунова, К.П. Уржинський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та інші учені у галузі трудового права. При цьому вказані фахівці досліджували гарантії у трудовому праві досить ґрунтовно, висвітлюючи в різноманітних аспектах. Проте ця проблема не втратила своєї актуальності, що й зумовлює необхідність проведення даного комплексного дослідження.

Мета і завдання. Метою даної роботи є визначення юридичних гарантій права на працю при припиненні трудових правовідносин на основі комплексного аналізу теоретичних положень, національного законодавства.

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати наступні завдання:

- розкрити поняття, сутність та значення юридичних гарантій права на працю;
- дослідити конституційно правові основи юридичних гарантій реалізації права на працю в сучасних умовах;
- класифікувати юридичні гарантії реалізації особою права на працю;
- визначити правове регулювання припинення трудових відносин з окремою категорією працівників;
- проаналізувати судовий захист права на працю як юридичну гарантію його реалізації;
- розглянути вихідну допомогу як гарантію працівникам у разі припинення трудових правовідносин;
- розкрити аспекти компенсації за невикористану відпустку при звільненні;
- охарактеризувати міжнародні стандарти та гарантії працівника при припиненні трудових правовідносин;
- дослідити гармонізацію правового регулювання юридичних гарантій права на працю за законодавством України та Європейського Союзу.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають при визначенні юридичних гарантій права на працю при припиненні трудових правовідносин.

Предметом дослідження правове регулювання юридичних гарантій права на працю при припиненні трудових правовідносин.

Методи дослідження. Під час наукового дослідження використовувались загальнонаукові та спеціальні методи пізнання. За допомогою діалектичного методу розглянуто поняття, сутність та значення юридичних гарантій права на працю (підрозділ 1.1). Метод тлумачення надав змогу проаналізувати зміст конституційно-правових основ юридичних гарантій реалізації права на працю в сучасних умовах та розглянути класифікацію юридичних гарантій реалізації особою права на працю (підрозділ 1.2; 1.3). Метод аналізу та синтезу застосовано під час

дослідження особливостей видів та змісту юридичних гарантій права на працю при припиненні трудових правовідносин (розділ 2). Використання формально-логічного дозволило виявити недосконалість, багатозначність та суперечливість нормативно-правової бази щодо стандартів та гарантій працівника при припиненні трудових правовідносин в Україні (підрозділ 3.1). Порівняльно-правовий було використано в процесі аналізу гармонізації правового регулювання юридичних гарантій права на працю за законодавством України та Європейського Союзу (підрозділ 3.2).

Апробація результатів дослідження. Результати магістерського дослідження були представлені та апробовані у вигляді статей: "Суперечливі процеси модернізації трудового законодавства" на конференції «VI Юридичні моголянські читання -2020», «Основні засади правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю на етапі припинення трудового договору» на конференції «Моголянські читання – 2020: Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі», «Правова природа вихідної допомоги як гарантії працівнику у разі припинення трудових відносин» на конференції «Право, суспільство, держава: актуальні проблеми сучасності».

Структура роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів (дев'яти підрозділів), висновків та списку використаної літератури. Кількість сторінок – 100, основного тексту - 90. Кількість використаних джерел – 90.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми магістерської роботи, ступінь наукової розробки проблеми дослідження; визначені основна мета і конкретні завдання роботи, її об'єкт і предмет, методологічні, теоретичні та емпіричні основи. Розкривається теоретичне й практичне значення отриманих результатів і апробації роботи.

Розділ 1 «Правова природа юридичних гарантій права на працю у трудових правовідносинах» присвячений дослідженню поняття, сутності та значенню юридичних гарантій права на працю, конституційно правових основ юридичних гарантій реалізації права на працю в сучасних умовах, розкриттю класифікацій юридичних гарантій реалізації особою права на працю. Розділ складається з трьох підрозділів.

Аналізуються гарантії як взагалі в праві, так і конкретно в праві трудовому, досліджуються види існуючих гарантій, обґрунтовується необхідність виокремлення інституту гарантій в трудовому праві. Зазначається, що в процесі побудови правової, соціальної держави гарантіям відведено основну роль – забезпечити реальність і дієвість, ефективність та об'єктивність установлених державою прав та обов'язків, принципів і засад. Розглядаються підходи до з'ясування сутності і значення прав і свобод людини, до їх гарантування. При цьому робиться висновок, що право само по собі нічого не може гарантувати. Лише наявність певних умов і правових засобів у сукупності може забезпечити виконання правом своїх основних функцій – регулювати суспільні відносини й охороняти їх. Досліджено зміст права на працю. Обґрунтовується теза, що найповніше право на працю характеризує поєднання 3-х елементів: а) право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя своєю працею; б) право кожного на вільний і рівноправний вибір різних видів і форм праці; в) право на збереження отриманої роботи й на захист від свавільних і необґрунтованих звільнень.

Розділ 2 «Види та зміст юридичних гарантій права на працю при припиненні трудових правовідносин» складається з чотирьох підрозділів і присвячений дослідженню гарантій захисту прав різних категорій працівників при припиненні з ними трудових відносин та правовому регулюванню основних видів юридичних гарантій при припиненні трудових правовідносин.

Доводиться, що сутність гарантій реалізації права громадян на працю при припиненні з ними трудових правовідносин полягає в тому, що будь-який працівник вправі припинити останні у відповідних випадках і при цьому йому має бути гарантовано й забезпечено право на працю.

З метою забезпечення прав суб'єктів при припиненні з ними трудових правовідносин обов'язково слід враховувати, до якої категорії належить даний працівник, оскільки залежно від цього диференціюються й гарантії його права на працю. Для окремих категорій індивідів, 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.

Особливою категорією працівників, яка потребує підвищеного захисту й гарантування своїх прав, є неповнолітні. Приділення їм окремої уваги зумовлюється віком неповнолітніх, внаслідок якого вони не завжди можуть чітко уявляти собі певну професію, однозначно й упевнено обрати відповідний вид діяльності.

Досліджено сутність та ознаки державних службовців. Вказується, що залежно від того, в якому конкретно державному органі працює службовець, а отже, й від кола його службових повноважень за посадою, правове становище й регулювання службово-трудової діяльності різних державних службовців має між собою суттєві відмінності.

Обґрунтовується необхідність дослідження гарантій прав жінок при припиненні із ними трудових відносин. Жінки потребують додаткових гарантій як при здійсненні трудової діяльності, так і при припиненні трудових правовідносин, зокрема, у зв'язку з особливими призначенням їх у житті – продовження роду й виконання функцій материнства.

Підсумовуючи набутий досвід, зважаючи на реальну важливість його юридичного закріплення й активізацію роботи по забезпеченню всебічної й ефективної участі інвалідів в економічному, соціальному, культурному й політичному житті.

Визначаються особливості судового захисту права на працю і вказується, що право на судовий захист є одним із фундаментальних прав людини в умовах соціальної та правової держави. Як відомо, суд є найбільш універсальним юрисдикційним органом, уповноваженим здійснювати захист прав та свобод.

Досліджено вихідну допомогу та компенсацію за невикористану відпустку як гарантії працівникам у разі припинення трудових правовідносин.

Розділ 3 «Поняття та особливості міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій при припиненні трудових правовідносин» присвячений розгляду міжнародних стандартів та гарантій працівника при припиненні трудових правовідносин і дослідженню гармонізації правового регулювання юридичних гарантій права на працю за законодавством України та Європейського Союзу. Цей розділ складається з двох підрозділів.

Досліджено міжнародно-правове регулювання юридичних гарантій у сфері праці. При цьому робиться висновок, що міжнародно-правове регулювання юридичних гарантій у сфері праці – це визначена на підставі міжнародно-правових актів система гарантій особі у разі реалізації права на працю та інших трудових прав працівників.

Обґрунтовується необхідність враховувати міжнародно-правові акти для розробки і вдосконалення будь-якої національної системи трудового права, прагнучої відповідати загальним вимогам цивілізованого суспільства. Для України надзвичайно важливо зважати на міжнародні стандарти у національному законодавстві про працю, оскільки воно перебуває на етапі реформування, але не слід забувати про наші національні особливості трудових правовідносин і тільки після цього запозичувати міжнародні норми.

ВИСНОВКИ

Дослідивши юридичні гарантії права на працю при припиненні трудових правовідносин можна зробити наступні висновки:

1. Юридичні гарантії відіграють важливу роль у захисті прав працівників. Саме тому соціально-правове значення юридичних гарантій полягає в забезпеченні працівникові реальної можливості користуватись певним соціальним благом. Це право закріплено трудовим законодавством та дозволяє також безперешкодно реалізувати свої права. Можна сказати, що юридичні гарантії служать певним «містком», який забезпечує необхідний перехід від можливості, яка проголошується в законі до дійсності.

2. Аналіз зарубіжного досвіду конституційного закріплення соціально-трудова юридичних гарантій дозволяє зробити висновок, що юридичні гарантії реалізації особою права на працю закріплюються безпосередньо нормами конституції, за допомогою конституційних законів, або ж за допомогою комбінації обох способів. Задля посилення захисту соціально-трудова прав за допомогою конституційних правових гарантій реалізації права особи на праці вбачаємо за доцільне неухильно дотримуватися принципу недопущення звуження обсягу і змісту соціально-трудова прав і гарантій, передбачених Конституцією України.

3. Аналіз сучасного стану розвитку правничої наукової думки щодо поняття юридичних гарантій у загальнотеоретичному аспекті та її проєкції на трудове право дає можливість з'ясувати основні положення змісту загальних юридичних гарантій та юридичних трудова гарантій як ієрархічної багаторівневої системи загальних та спеціальних гарантій. Детальніше вивчення елементів системи юридичних гарантій, а також різних їх класифікацій дозволить у повній мірі розкрити зміст юридичних гарантій як у загальнотеоретичному розумінні, так і щодо трудового права. Найпоширенішою класифікацією юридичних гарантій є їхній поділ на загальні та спеціальні, причому загальними слід вважати гарантії, які

стосуються кожної галузі права, тоді як спеціальні – обмежені галузевою ознакою.

4. Юридичні гарантії реалізації особою права на працю на етапі припинення трудового договору можна класифікувати за ознакою особливостей правового статусу працівника, зумовлених віком, статтю, материнством, характером виконуваної роботи тощо. Вважаємо, що критерієм класифікації юридичних гарантій 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 гарантій права на працю.

Особливою категорією працівників, яка потребує підвищеного захисту й гарантування своїх прав, є неповнолітні. Приділення їм окремої уваги зумовлюється віковими особливостями таких осіб. Окрім гарантування їм прав при прийнятті на роботу й безпосередньому здійсненні трудової діяльності, цій категорії працівників необхідне й забезпечення дотримання їх прав при припиненні трудових правовідносин. Вони не настільки досвідчені, аби забезпечити й відновити свої порушені права в разі звільнення незаконного або з порушенням законодавства.

Ще однією категорією осіб, які потребують окремого регулювання юридичних гарантій права на працю при припиненні трудових правовідносин є жінки.

Аналізуючи групу підстав припинення трудового договору, коли звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей, можливе, слід звернути увагу на те, що однією з поширених можна вважати підставу, передбачену пунктом 1 статті 36 КЗпП України (угода сторін), відповідно до якої трудовий договір (як строковий, так і укладений на невизначений строк) може бути припинено в будь-який час за згодою сторін трудового договору.

Отже, для припинення трудового договору за зазначеною підставою необхідною умовою є взаємне волевиявлення сторін трудового договору щодо його припинення. Щодо звільнення з ініціативи працівника, то вагітна жінка або жінка, яка має дітей, має право припинити трудові відносини з роботодавцем шляхом письмового повідомлення роботодавця про звільнення. При цьому можливі два випадки припинення трудових відносин.

Розірвання трудового договору за КЗпП України з особами з обмеженими можливостями внаслідок інвалідності також потребує особливої уваги. Адже підставою для припинення дії трудових правовідносин є непрацездатність, яка має тимчасовий характер. Хоча сторони трудового договору юридично й формально є рівними, політично-економічні реалії в країні свідчать, що працівник порівняно з роботодавцем є більше незахищеною стороною й потребує додаткового соціально-правового захисту.

Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи власника з інвалідами, які вимагають особливого правового захисту, здійснюється в основному на загальних підставах. Іншими словами, трудове вітчизняне законодавство не передбачає спеціальних норм, які врегульовували б особливості праці й порядку припинення трудових правовідносин із цією соціально вразливою категорією громадян.

У контексті державних службовців, як і інших категорій працівників, припинення трудових правовідносин є досить актуальним. У першу чергу обумовлена актуальність тим, що за часів незалежності України інститут державної служби у системі трудових правовідносин зазнавав неодноразових змін.

Стаття 83 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII передбачає дев'ять підстав припинення правовідносин із державними службовцями.

Виходячи зі специфіки державної служби як різновиду врегульованих правом відносин, можна зробити висновок, що звільнення державних

службовців – це врегульований нормами права комплекс взаємопов'язаних узгоджених процедурних дій однієї сторони, в особі керівника державної служби, та іншої, державного службовця, спрямованих на погашення обов'язків керівника державної служби та державного службовця один перед одним та юридичне оформлення припинення трудових правовідносин державного службовця із підстав, передбачених чинним законодавством про державну службу, що включає виникнення обставин, які зумовлюють припинення державної служби, видання наказу чи розпорядження керівником державної служби про припинення державної служби, видачу належним чином оформленої трудової книжки та проведення остаточного розрахунку, та наслідком якого є зміна соціально-правового статусу сторін правовідносин державної служби відносно один одного.

Якщо говорити про юридичні гарантії трудових прав при масовому вивільненні працівників, то дану категорію, слід розглядати як окрему, самостійну, правову категорію, котра являє собою сукупність передбачених нормами загального та спеціального законодавства засобів, способів та умов реалізації, захисту та охорони від неправомірних порушень трудових прав, свобод та інтересів працівників у випадках звільнень масового характеру у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, в тому числі реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації (крім випадку ліквідації юридичної особи), скороченням чисельності або штату працівників організації, індивідуального підприємця.

5. Чинна у цей час система судового захисту у галузі трудових правовідносин відстає від вимог, що висувуються до якості розгляду спорів, під час вирішення яких мають враховуватися і знаходити своє втілення принципи трудового права (свобода праці та заборона примусової праці, рівність прав і можливостей та заборона дискримінації у сфері праці; право на справедливу заробітну плату, що забезпечує рівень життя, гідний для самого працівника і членів його сім'ї, право на справедливі та безпечні умови праці тощо). Без цього неможливе здійснення реального захисту прав і

законних інтересів працівників. На відміну від цивільного права, яке виходить із рівності суб'єктів цивільних відносин, трудове право визнає фактичну нерівність суб'єктів трудових правовідносин, а саме залежність працівника від роботодавця.

Принципи цивільного процесуального права не сприяють прийняттю законних та обґрунтованих рішень у сфері праці. У зв'язку з цим виникає необхідність у створенні такої процесуальної форми розгляду і вирішення трудових спорів, яка дала би змогу найбільш ефективно застосувати норми трудового права, а саме Трудового процесуального кодексу. ТКП має регулювати всі процесуальні відносини, що виникають під час вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів

Трудовий процесуальний кодекс має передбачити низку процесуальних гарантій захисту прав, свобод і законних інтересів працівників, роботодавців та інших суб'єктів трудових правовідносин, а також гарантувати юридичну рівність сторін у врегулюванні розбіжностей між ними. Фактично йдеться про формування нової галузі процесуального права. Однак для цього є необхідними не тільки наявність процесуальних особливостей розгляду трудових спорів у судах, але й існування масиву правових норм, достатнього для формування повноцінної галузі права.

Оскільки жодна галузь матеріального права не може обійтися без процедурних норм, то внесення таких норм (про порядок прийняття на роботу, порядок укладення трудового договору, порядок притягнення до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності тощо) до ТПК може послужити поштовхом до руйнування галузі трудового права всередині. На нашу думку, концепція Трудового процесуального кодексу потребує більш глибокої розробки, а вирішення питання про виникнення нової процесуальної галузі права (трудового процесуального права) є передчасним.

6. Вихідна допомога не належить до заробітної плати, тому що її розмір не пов'язаний з кількістю та якістю праці. Вихідна допомога має по своїй суті найбільш ближче значення до державної соціальної допомоги. Вихідна

допомога не належить до компенсаційних виплат, які, для прикладу, виплачуються при переведенні на роботу в іншу місцевість.

Як правило, положення щодо визначення вихідної допомоги у трудовому договорі не прописуються, хоча майбутній працівник вправі вимагати їх зазначення. Така практика має за собою виникнення негативних наслідків для працівника, а саме: ставить під питання захист прав працівників, які претендують на виплату вихідної допомоги, особливо якщо це стосується питання виплати у підвищених розмірах.

Національний законодавець повинен забезпечити рівновагу між інтересами сторін трудового договору та державою в частині виконання вимог щодо виплати вихідної допомоги суб'єктам трудових відносин, які їх розривають з передбачених законодавством причин.

7. Компенсацію за невикористану відпустку виплачують передусім при звільненні за всі не використані працівником щорічні відпустки, а також додаткові відпустки на дітей.

Компенсацію при звільненні не виплатять за невикористані: додаткові відпустки у зв'язку з навчанням; творчі відпустки; відпустки для підготовки та участі в змаганнях; чорнобильські відпустки; додаткові відпустки учасникам бойових дій. Для розрахунку кількості днів невикористаної відпустки, за які виплачують грошову компенсацію при звільненні, обчислюємо в першу чергу в календарних днях стаж, що надає право на щорічну відпустку за останній відпрацьований рік. Сума грошової компенсації за невикористані відпустки — об'єкт нарахування ЄСВ. Також із неї утримують ПДФО і військовий збір.

Відповідальність за невиплату компенсації при звільненні: посадовим особам загрожує адміністративні штрафи від 510 до 1700 грн, а роботодавцю — штраф у розмірі 3 мінімальні зарплати, якщо затримано виплату суму компенсації більше ніж на місяць.

8. Міжнародно-правове регулювання юридичних гарантій у сфері праці – це визначена на підставі міжнародно-правових актів система гарантій особі у разі реалізації права на працю та інших трудових прав працівників. Отже, по суті, міжнародними зусиллями створене зведення основних актів по соціально-трудовах відносинах, для розробки і вдосконалення будь-якої національної системи трудового права, прагнучої відповідати загальним вимогам цивілізованого суспільства. Для України надзвичайно важливо враховувати міжнародні стандарти у національному законодавстві про працю по скільки воно перебуває на етапі реформування, але не слід забувати про наші національні особливості трудових правовідносин і тільки після цього запозичувати міжнародні норми.

9. Врахування положень нормативних актів ЄС, а також оновлення українського трудового законодавства з врахуванням принципів і стандартів європейського соціального права стане суттєвим кроком у зближенні та тіснішій взаємодії України з Європейським Союзом. Водночас, потрібно усвідомлювати, що процес гармонізації правового регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю ЄС і Україною має односторонній характер, що полягає у приведенні українською стороною свого національного законодавства у відповідність із європейським. Крім того, можуть виникати певні труднощі і в процесі імплементації гармонізованого законодавства, адже акти правового регулювання ЄС створюються і застосовуються відповідними інституціями в умовах іншої правової системи і правової культури. Варто також брати до уваги, що право ЄС може змінюватися, наприклад, тлумаченнями положень нормативних актів Судом ЄС, а це зрештою може призвести до порушення досягнутого рівня гармонізації. Тим не менше, основна мета гармонізації національного правового регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю з положеннями права ЄС полягає у створенні єдиних правових умов для реалізації права на працю, базисом для яких слугують стандарти і принципи, закріплені нормативними актами ЄС. Вважаємо прийнятним та доцільним

підхід поетапної гармонізації національного законодавства із законодавством ЄС.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ

1. «Суперечливі процеси модернізації трудового законодавства» – конференція «VI Юридичні могилянські читання -2020»
2. «Основні засади правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю на етапі припинення трудового договору» – конференція «Могилянські читання – 2020: Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі»
3. «Правова природа вихідної допомоги як гарантії працівнику у разі припинення трудових відносин» – конференція «Право, суспільство, держава: актуальні проблеми сучасності».

АНОТАЦІЯ

Сльнікова А.М. Юридичні гарантії права на працю при припиненні трудових правовідносин. – Робота на здобуття освітнього рівня магістра за спеціальністю 081 «право» – Чорноморський національний університету імені Петра Могили, Миколаїв, 2021.

Магістерську роботу присвячено дослідженню юридичних гарантій права на працю при припиненні трудових правовідносин. Досліджено їх поняття, місце і значення в трудовому праві. Зроблено висновок, що юридичні гарантії в трудовому праві – це правові й організаційно-правові засоби, умови та способи, за допомогою яких у суспільстві забезпечуються можливість вступу в трудові правовідносини, безперешкодна реалізація й охорона прав суб'єктів цих відносин та відновлення у випадку порушення цих прав.

Обґрунтовано, що суб'єктами гарантування в трудовому праві є держава, суспільство, право, людина та міжнародні організації. Систематизовано гарантії прав на працю при припиненні трудових правовідносин. З'ясовано проблеми, що виникають при цьому. Досліджено особливості гарантування захисту прав різних суб'єктів трудових правовідносин при припиненні останніх. Проаналізовано національні й міжнародні нормативні акти, запропоновані напрямки та шляхи вдосконалення системи гарантій трудових прав.

Ключові слова: гарантії, право на працю, припинення трудових правовідносин, працівники, захист прав, система гарантій.

SUMMARY

Yelnikova A. Legal guarantees of the right to work upon termination of employment. - Work to obtain a master's degree in 081 "Law" - Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolaiv, 2021.

The master's thesis is devoted to the study of legal guarantees of the right to work upon termination of employment. Their concept, place and significance in labor law are studied. It is concluded that legal guarantees in labor law are legal and organizational-legal means, conditions and ways by which in society the possibility of entering into labor relations, unimpeded realization and protection of the rights of subjects of these relations and restoration in case of violation of these right.

It is substantiated that the subjects of guarantee in labor law are the state, society, law, people and international organizations. Guarantees of labor rights in case of termination of employment are systematized. The problems that arise have been identified. The peculiarities of guaranteeing the protection of the rights of various subjects of labor relations in case of termination of the latter have been studied. The national and international normative acts are analyzed, the directions and ways of improvement of the system of guarantees of labor rights are offered.

Keywords: guarantees, the right to work, termination of employment, employees, protection of rights, system of guarantees.