

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.18524/2411-2054.2020.40.217602>*П. Ю. Світайло,*

канд. юрид. наук, адвокат

e-mail: [svitaylo\\_pav@ukr.net](mailto:svitaylo_pav@ukr.net)<https://orcid.org/0000-0002-6278-5427>

## АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ЗА НЕЗАКОННЕ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ КОРОНАВІРУСУ SARS-COV-2

Метою статті є дослідження проблемних аспектів відповідальності роботодавця за незаконне звільнення, зокрема щодо пришвидшення порядку відшкодування шкоди незаконно звільненому працівнику, вдосконалення механізму адміністративної відповідальності роботодавця за незаконне звільнення, посилення гарантій працівників при масовому звільненні, внесення змін до кримінального законодавства щодо грубого порушення законодавства про працю, вчиненого в умовах пандемії коронавірусу SARS-CoV-2.

Для досягнення мети зазначеної наукової статті застосовано комплекс загальнонаукових та спеціальних методів. Зокрема, завдяки діалектичному методу пізнання встановлено базовий підхід до вивчення проблем, які виникають під час вирішення питання про відповідальність роботодавця за незаконне звільнення працівників; герменевтичному – здійснено тлумачення законодавчих актів у зазначеній сфері. Також у статті широко використані загальнонаукові методи, такі як індукція, дедукція, аналіз, синтез, узагальнення. Спеціальнонаукові методи, зокрема, формально-юридичний (догматичний) використано при розробленні пропозицій щодо внесення змін до чинного законодавства України.

В науковій статті сформульовано основні причини, що сприяють порушенню трудового законодавства з боку роботодавців. За результатами аналізу чинних законодавчих норм встановлено, що на теперішній час відсутні норми, які би забороняли, виправдовували або давали право роботодавцям звільняти працівників у зв'язку із запровадженням в країні карантинних заходів. Враховуючи це, роботодавці намагаються приховати дійсні обставини та підстави звільнення під законними підставами, передбаченими КЗпП України, кількість незаконних звільнень у період карантину невпинно зростає, про що свідчать статистичні дані, надані Державною службою зайнятості.

З огляду на це, автором запропоновано ряд змін до чинного законодавства України, зокрема: 1) до ст. 235 Кодексу законів про працю щодо виплати працівнику грошової компенсації у зв'язку з його незаконним звільненням за рахунок державного бюджету України у разі фактичної ліквідації підприємства до моменту прийняття судом рішення про стягнення з роботодавця середнього заробітку за час вимушеного прогулу; 2) до Кодексу законів про працю – з метою запровадження позитивного досвіду Франції в частині складання на підприємствах соціальних планів для пом'якшення негативних наслідків масового скорочення персоналу з економічних причин; 3) доповнення ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення положенням щодо відповідальності роботодавця за незаконне звільнення або відмову у прийнятті на роботу у випадках, що виключають його кримінальну відповідальність. Також, автором підтримано наукову позицію щодо необхідності внесення змін до ст. 172 Кримінального кодексу України щодо виключення поняття «грубе порушення законодавства про працю» і перетворення складу злочину, передбаченого цією статтею, на матеріальний.

**Ключові слова:** звільнення працівника; захист конституційного права на працю; умови пандемії; масові звільнення.

**Постановка проблеми.** Безпрецедентні кризові обставини, спричинені насамперед поширенням коронавірусу SARS-CoV-2 у всьому світі, змусили органи державної влади України своєчасно на них реагувати та вживати відповідні антикризові заходи, серед яких, зупинення роботи закладів торгівлі та харчування, заборона проведення заходів масового скупчення людей, обмеження у користуванні громадським транспортом тощо. В результаті запровадження таких обмежень відбулося зупинення діяльності пев-

них суб'єктів господарювання (ресторанів, закладів громадського харчування, закладів освіти, спортивних клубів тощо). Через це велика кількість працівників була переведена на дистанційну форму роботи вдома. Однак, у багатьох випадках, внаслідок зменшення фінансової активності суб'єкта господарської діяльності, роботодавці вимушені приймати рішення про звільнення працівників, при цьому допускаючи грубі порушення норм трудового законодавства.

Серед основних причин, що сприяють порушенню трудового законодавства з боку роботодавців у цьому випадку, на наш погляд, є, насамперед, відсутність реагування з боку держави на факти незаконного масового звільнення працівників, недосконалість законодавчого механізму притягнення роботодавця до передбаченої законом відповідальності та недостатній рівень відповідальності, передбаченої за незаконне звільнення працівника.

Актуальність обраної теми наукової статті обумовлена насамперед стрімким зростанням рівня безробіття в Україні, систематичними порушеннями трудового законодавства з боку роботодавців під час масових звільнень працівників, а так само збільшенням кількості судових справ про оскарження працівниками свого звільнення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** В юридичній науці питання відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства в різних аспектах досліджували такі вітчизняні вчені: І. А. Ветухова, Л. В. Грицишина, Ю. І. Крегул, Н. В. Лазукова, П. М. Рабінович, С. В. Селезень, І. М. Панкевич, В. В. Хромей, О. В. Чорноус тощо.

Разом з тим, продовжує існувати ряд невирішених проблемних питань, зокрема щодо пришвидшення порядку відшкодування шкоди незаконно звільненому працівнику, вдосконалення механізму адміністративної відповідальності роботодавця за незаконне звільнення, посилення гарантій працівників при масовому звільненні, удосконалення кримінального законодавства щодо грубого порушення законодавства про працю, вчиненого в умовах пандемії коронавірусу SARS-CoV-2.

**Метою статті** є дослідження окреслених проблемних аспектів відповідальності роботодавця за незаконне звільнення та внесення пропозицій щодо вдосконалення гарантій прав незаконно звільнених працівників.

**Виклад основного матеріалу.** Інститут звільнення працівника є чи не одним із найважливіших у трудовому праві. Захист від незаконного звільнення гарантується ст. 43 Конституції України, а також Основним Законом передбачений механізм судового захисту прав і свобод людини і громадянина (ч. 1 ст. 55) [1].

Крім цього, захист прав працівників є однією з основних засад створення Кодексу законів про працю України від 10 грудня 1971 року (далі – КЗпП України, Кодекс). Саме в цьому нормативному документі передбачені загальні підстави припинення трудового договору (звільнення), закріплені відповідно у ст.ст. 36, 38, 39, 40, 41, 46 Кодексу.

Так, згідно з вимогами статті 36 КЗпП України, припинення трудового договору (звільнення) може бути здійснено у разі: 1) угоди сторін; 2) закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення; 3) призову або вступ працівника або власника – фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої статті 119 цього Кодексу; 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (статті 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45); 5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду; 6) відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці; 7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;

7-1) укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення; 7-2) з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади»; 7-3) набрання законної сили рішенням суду про визнання необґрунтованими активів та їх стягнення в дохід держави стосовно особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у передбачених статтею 290 Цивільного процесуального кодексу України випадках; 8) підстав, передбачених контрактом; 9) підстав, передбачених іншими законами [2].

У свою чергу, необхідно підкреслити, що станом на цей день, у чинному законодавстві України відсутні норми, які би забороняли, виправдовували або давали би право роботодавцям звільняти працівників у зв'язку із запровадженням в країні карантинних заходів. Навпаки, постановою Кабінету Міністрів України від 25.03.2020 року № 256 «Деякі питання забезпечення трудових прав державних службовців, працівників державних органів, підприємств, установ та організацій на час встановлення карантину у зв'язку із загостренням ситуації, пов'язаної з поширенням випадків гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» зосереджено увагу керівників органів виконавчої влади усіх рівнів на неухильному додержанні та забезпеченні прав працівників [3].

Відповідно до цієї постанови, керівники центральних органів виконавчої влади та їх територіальних органів, голови місцевих державних адміністрацій повинні забезпечити на час встановлення карантину дотримання трудових прав державних службовців та працівників, які виконують визначену трудовим договором роботу вдома; зауважено, що на час встановлення карантину за державними службовцями та працівниками, які виконують визначену трудовим договором роботу вдома, зберігаються займана посада, умови оплати праці та соціальні гарантії; виконання такої роботи не тягне за собою будь-яких обмежень трудових прав державних службовців та працівників.

Рекомендовано: 1) державним органам, органам місцевого самоврядування дотримуватись вимог цієї постанови з метою забезпечення трудових прав працівників, які виконують визначену трудовим договором роботу вдома; 2) підприємствам, установам та організаціям незалежно від форми власності на час встановлення карантину не звільняти працівників, які виконують визначену трудовим договором роботу вдома, та працівників, які перебувають у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину, з підстав, установлених пунктами 3, 4 і 5 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України; 3) суб'єктам господарювання державного сектору економіки, що мають стратегічне значення для економіки та безпеки держави, і державним банкам з метою забезпечення безперебійної роботи в умовах встановленого карантину утримуватись від кадрових змін в органах управління, не допускати звільнення працівників, які виконують визначену трудовим договором роботу вдома, та працівників, які перебувають у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину, з підстав, установлених пунктами 3, 4 і 5 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України.

Проте вищевикладена постанова Кабінету Міністрів України по своїй суті має виключно рекомендаційний характер і жодним чином не забороняє звільнення працівників у випадках, встановлених статтею 36 КЗпП України.

Враховуючи це, роботодавці намагаються приховати дійсні обставини та підстави звільнення під законними підставами, передбаченими КЗпП України, а кількість незаконних звільнень у період карантину невпинно зростає.

Так, за даними Державної служби зайнятості, станом на 31 серпня 2020 року, кількість зареєстрованих безробітних в Україні становила 477,7 тис. громадян, що на 73 % більше, ніж станом на цю ж дату минулого року [4].

Запобіжником від незаконного звільнення працівників виступає відповідальність, до якої повинні притягуватися роботодавці у разі вчинення таких дій. Чинним законодав-

ством України передбачено декілька видів відповідальності роботодавця за незаконне звільнення працівника.

Так, статтею 235 КЗпП України визначена матеріальна відповідальність роботодавця, яка полягає у безумовній виплаті незаконно звільненому працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Крім того, іншими частинами даної статті передбачені випадки матеріальної компенсації у випадку звільнення особи у зв'язку із здійсненим ним або його близькою особою повідомленням про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції»; порушень, пов'язаних із затримкою у видачі трудової книжки під час звільнення тощо.

Проте, законодавчо не визначеним на сьогоднішній день залишається механізм виконання рішення суду, яким окрім незаконності звільнення працівника також встановлений обов'язок виплатити працівнику середній заробіток за час вимушеного прогулу – в тому випадку, коли вже відбулася фактична ліквідація підприємства до моменту постановлення судом рішення про таку компенсацію. Так, ліквідація підприємства у даному випадку фактично унеможливує виконання такого рішення і стягнення грошових коштів не відбувається.

У зв'язку з цим пропонується доповнити статтю 235 КЗпП України частиною 8, виклавши її у такій редакції: «У разі фактичної ліквідації підприємства, з якого звільнено працівника, до моменту прийняття судом рішення про незаконність такого звільнення та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, відшкодування працівнику грошової компенсації у зв'язку з його незаконним звільненням здійснюється за рахунок Державного бюджету України».

Крім того, законодавчо передбачена адміністративна відповідальність роботодавця за порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці (ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення). Така відповідальність настає за порушення термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі, терміну надання посадовими особами підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та фізичними особами – підприємцями працівникам, у тому числі колишнім, на їхню вимогу документів стосовно їх трудової діяльності на даному підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи – підприємця, необхідних для призначення пенсії (про стаж, заробітну плату тощо), визначеного Законом України «Про звернення громадян», або надання зазначених документів, що містять недостовірні дані, порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення, фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства тощо.

Проте, на наше переконання, доцільно доповнити ст. 41 КУпАП нормами про адміністративну відповідальність роботодавця за незаконне звільнення або відмову у прийнятті на роботу (у випадках встановлення такого факту у рішенні суду або виявлення порушення спеціально уповноваженим органом виконавчої влади з державного нагляду за додержанням законодавства про працю) у випадках, що виключають кримінальну відповідальність роботодавця.

Крім того, вважаємо за доцільне передбачити обов'язок роботодавця погоджувати можливість одночасного масового звільнення працівників (більше 5 осіб) зі спеціально уповноваженим органом виконавчої влади з державного нагляду за додержанням законодавства про працю (з метою завчасної перевірки останнім законності такого звільнення). У випадку відсутності такого погодження також передбачити адміністративну відповідальність.

Також вважаємо позитивним досвід Франції з використання так званих соціальних планів на підприємствах для пом'якшення негативних наслідків масового скорочення персоналу з економічних причин. Так, роботодавець зобов'язаний повідомляти представникам персоналу підприємства, або навіть загальним зборам трудового колективу, всі необхідні відомості щодо проектів масового звільнення працівників (Закон від 30 грудня 1986 р.). У кожному випадку роботодавець повинен указати економічні, фінансові або технічні причини, що послужили підставою для розроблення проекту звільнень, і кількість працівників, яких планується скоротити (Закон від 3 січня 1975 р.)

У випадку масового звільнення працівників і за відсутності колективної угоди роботодавець, після консультацій з комітетом підприємства або ж з делегатами персоналу, визначає необхідні критерії для встановлення порядку звільнень. Ці критерії повинні враховувати, зокрема, родинний стан працівника і особливо самотніх батьків, виробничий стаж на даному підприємстві або в установі, особливе становище найманих робітників, чий соціальні характеристики ускладнюють їм доступ до професійної діяльності (інваліди та літні працівники) [5, с. 61-62], [6, с. 63]. На нашу думку, вищезазначені положення законодавства Франції було б доцільно врахувати під час внесення змін до КЗПП України з метою посилення гарантій працівників.

Щодо кримінальної відповідальності за незаконне звільнення працівників, слід зазначити, що Кримінальним кодексом України передбачена відповідальність за грубе порушення законодавства про працю (ст. 172 КК України).

Разом з цим, практичне застосування даної статті спричиняє неабиякі складнощі, перш за все через відсутність чіткого визначення поняття «грубе порушення законодавства про працю».

Так, за статтею 172 КК України, грубе порушення законодавства про працю – незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним як викривачем про вчинення іншою особою корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також інше грубе порушення законодавства про працю.

Як слушно зазначають О. О. Дудоров, М. І. Хавронюк, при вирішенні питання, чи є порушення трудового законодавства грубим, слід враховувати, зокрема, кількість потерпілих, тяжкість наслідків для них, тривалість порушень, характер мотивів. При цьому незаконне звільнення працівника з роботи означає, на думку науковців, розірвання трудового договору з працівником на порушення встановленої процедури або без законних підстав (звільнення здійснюється за скороченням штатів, проте фактично скорочення не відбувається; мало місце звільнення за прогул за умови, що причини відсутності на роботі працівника були поважними; звільнення було здійснено за систематичне невиконання трудових обов'язків за умови фактичної відсутності системи порушень; звільнення було здійснено з порушенням строків притягнення до дисциплінарної відповідальності; за вчинення аморального проступку було звільнено працівника, який не виконував виховних функцій, тощо) [7, с. 508-510].

Вважаємо, в даному питанні доцільно звернутися до судової практики застосування ст. 172 КК України. У якості прикладу розглянемо постанову Верховного Суду України від 01.10.2015 року у справі №5-106кс15 [8].

Згідно цього рішення, вироком Бабушкінського районного суду м. Дніпропетровська від 18 лютого 2014 року ОСОБА\_1, засуджено за ч. 1 ст. 172 КК України до позбавлення права обіймати керівні посади на підприємствах, організаціях, установах усіх форм власності та займатися керівною діяльністю строком на три роки.

ОСОБА\_1 визнано винним у тому, що він, обіймаючи посаду директора та будучи наділеним організаційно-розпорядчими та адміністративно-господарськими функціями, умисно, всупереч положенням статей 2, 48 Кодексу законів про працю України, статей 8, 24, 27 Закону України від 9 липня 2013 року «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», прийнявши на посаду охоронця ОСОБА\_2 з вересня 2010 року по вересень 2012 року, не уклав трудовий договір з останнім та не зробив відповідний

запис у трудову книжку, у зв'язку з чим не здійснював сплату страхових внесків та не звітував до органів податкової інспекції, чим грубо порушив законодавство про працю. Ухвалою Апеляційного суду Дніпропетровської області від 25 вересня 2014 року вирок районного суду щодо ОСОБА\_1 змінено: в мотивувальній частині вироку вказано період скоєння кримінального правопорушення ОСОБА\_1 – з вересня 2010 року по вересень 2012 року. Ухвалою колегії суддів судової палати у кримінальних справах Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 12 березня 2015 року зазначені судові рішення залишені без змін. Захисник ОСОБА\_1 звернувся із заявою до Верховного Суду України, порушуючи питання про скасування усіх перерахованих судових рішень та закриття кримінального провадження у зв'язку з відсутністю в діях ОСОБА\_1 складу кримінального правопорушення, передбаченого ч. 1 ст. 172 КК України.

Приймаючи постанову про відмову у задоволенні касаційної скарги адвоката, Верховним Судом України зроблено наступні висновки. Поняття «інше грубе порушення законодавства про працю», яке використане законодавцем у ч. 1 ст. 172 КК України, має оціночний характер, а тому для з'ясування характеру порушення слід звертатися до відповідних норм Кодексу законів про працю України. У кожному конкретному випадку воно повинно встановлюватися, виходячи з об'єктивних та суб'єктивних ознак вчиненого діяння. Визнання порушення законодавства про працю грубим залежить від оцінки таких критеріїв, кожний з яких має самостійне значення: 1) характер порушуваних трудових прав людини; 2) категорія працівника, права якого порушуються; 3) об'єктивні ознаки здійснюваного порушення (тривалість, систематичність, тяжкість можливих наслідків, кількість потерпілих тощо); 4) суб'єктивні ознаки здійснюваного порушення (злісність мотивів, особисті неприязні стосунки тощо).

Отже, вирішуючи питання про те, чи є порушення законодавства про працю грубим, суд у кожному окремому випадку має виходити з характеру порушених трудових прав людини, обставин, за яких вчинено це порушення, яку ним завдано (могло бути завдано) шкоду.

Зокрема, аналізуючи обставини даної справи, Верховний Суд України зазначив, вчинене ОСОБА\_1 порушення законодавства про працю є грубим з огляду на характер порушених прав ОСОБА\_2, зокрема конституційно гарантованого права на працю. При цьому відсутність офіційного оформлення трудових відносин зумовила несприятливий юридичний стан потерпілого у вигляді відсутності запису у трудовій книжці про трудовий стаж за фактично відпрацьований час протягом двох років, що слід розцінити як негативні юридичні наслідки для ОСОБА\_2 у сфері трудових відносин, соціального та пенсійного забезпечення. Крім того, грубість порушення законодавства про працю у діяннях ОСОБА\_1 полягає й у його тривалості та припиненні лише у зв'язку зі зверненням потерпілого до правоохоронних органів.

Відповідно до ч. 5, 6 ст. 13 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» висновки щодо застосування норм права, викладені у постановках Верховного Суду (на час прийняття даного рішення – Верховного Суду України), є обов'язковими для всіх суб'єктів владних повноважень, які застосовують у своїй діяльності нормативно-правовий акт, що містить відповідну норму права. Висновки щодо застосування норм права, викладені у постановках Верховного Суду, враховуються іншими судами при застосуванні таких норм права.

Такий оціночний підхід під час застосування цієї норми призводить до того, що органи досудового розслідування не можуть направити обвинувальні акти у цих кримінальних провадженнях до суду.

Так, за даними Звіту «Форма 1. Загальні відомості про кількість зареєстрованих кримінальних правопорушень та результати їх досудового розслідування» з початку 2020 року в Україні зареєстровано 410 правопорушень за ст. 172 КК України, в них повідомлено про підозру лише 8 особам, та лише 1 обвинувальний акт скеровано до суду [9].

Таким чином, вважаємо навіть якщо судом в цивільному порядку буде визнано незаконність звільнення, це ще не є грубим порушенням законодавства про працю в контексті ст. 172 КК України. На нашу думку, в даному випадку грубим порушенням можна вважати наприклад одночасне незаконне звільнення 2 або більше осіб, тяжкість наслідків для них, тривалість порушень з боку роботодавця, кількість працездатних осіб, утриманців у родині незаконно звільненого працівника, наявність інших джерел доходу тощо.

Також вважаємо слушною пропозицію щодо відмови від використання термінологічного звороту «грубе порушення законодавства про працю» у тексті ст. 172 КК і перетворення складу злочину, передбаченого цією статтею, на матеріальний, пов'язавши кримінальну відповідальність за його вчинення з настанням тяжких наслідків [7, с. 508-510].

Враховуючи вищезазначене, пропонуємо викласти ч. 1 ст. 172 КК України в такій редакції:

«1. Незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним як викривачем про вчинення іншою особою корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», що потягло за собою тяжкі наслідки -

караються штрафом від двох тисяч до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років, або виправними роботами на строк до двох років».

**Висновки і пропозиції.** Таким чином, удосконалення механізму притягнення роботодавця до передбаченої законом відповідальності за порушення норм трудового законодавства, збільшення в цілому рівня такої відповідальності, на наш погляд, сприятиме додержанню з боку роботодавців норм трудового законодавства, зведе до мінімуму можливі порушення конституційних прав та законних інтересів робітників.

### Список використаної літератури

1. Конституція України : станом на 01 листопада 2020 року. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-BP>.
2. Кодекс законів України про працю : станом 01 листопада 2020 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
3. Деякі питання забезпечення трудових прав державних службовців, працівників державних органів, підприємств, установ та організацій на час встановлення карантину у зв'язку із загостренням ситуації, пов'язаної з поширенням випадків гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 : Постанова Кабінету Міністрів України від 25 березня 2020 року № 256. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/256-2020-%D0%BF#Text>.
4. Ринок праці після карантинного літа : повідомлення Державної служби зайнятості від 02.09.2020. URL: <https://www.dcz.gov.ua/novyna/tynok-praci-pislya-karantynnogo-lita>.
5. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : Монографія. К. Ю. Мельник, А. О. Бабенко. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. 240 с.
6. Силян А. А. Правовые формы регулирования трудовых отношений. Труд за рубежом. 2000. № 2. С. 62-64.
7. Дудоров О. О., Хавронюк М. І. Кримінальне право: Навчальний посібник за заг. ред. М. І. Хавронюка. К.: Ваіге, 2014. 944 с.
8. Постанова Верховного Суду України у справі № 5-106кє15 від 01.10.2015 року. URL: <https://oda.court.gov.ua/sud1590/pravovipozicivsu/5-106ks15>.
9. Звіт «Форма 1. Загальні відомості про кількість зареєстрованих кримінальних правопорушень та результати їх досудового розслідування» за 3 квартали 2020 року. URL: [https://old.gp.gov.ua/ua/stst2011.html?dir\\_id=114137&libid=100820&c=edit&\\_c=fo#](https://old.gp.gov.ua/ua/stst2011.html?dir_id=114137&libid=100820&c=edit&_c=fo#)

### References:

1. Konstituciya Ukrayini : stanom na 01 listopada 2020 roku. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-VR> [in Ukrainian].
2. Kodeks zakoniv Ukrayini pro pracyu : stanom 01 listopada 2020 roku. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].
3. Deyaki pitannya zabezpechennya trudovih prav derzhavnih sluzhbovciv, pracivnikov derzhavnih organiv, pidpriyemstv, ustanov ta organizacij na chas vstanovlennya karantynu u zv'yazku iz zagostrennyam situaciyi, pov'yazanoyi z poshirennyam vipadkiv gostroyi respiratornoyi hvorobi COVID-19, sprichinenoyi

- koronavirusom SARS-CoV-2 : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrayini vid 25 bereznya 2020 roku № 256. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/256-2020- %D0 %BF#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/256-2020-%D0%BF#Text) [in Ukrainian].
- Rinok praci pislya karantinnogo lita : povidomlennya Derzhavnoyi sluzhbi zajnyatosti vid 02.09.2020. URL: <https://www.dcz.gov.ua/novyna/rynok-praci-pislya-karantynnogo-lita> [in Ukrainian].
  - Problemi yuridichnih garantij trudovih prav pracivnikiv pri ukladenni, zmini ta rozirvanni trudovogo dogovoru : Monografiya (2016) K. Yu. Melnik, A. O. Babenko. Harkiv : Harkiv. nac. un-t vnutr. sprav., 240 s. [in Ukrainian].
  - Silin A. A. (2000) Pravovye formy regulirovaniya trudovyh otnoshenij. Trud za rubezhom. № 2. [in Russian].
  - Dudorov O. O., Havronyuk M. I. (2014) Kriminalne pravo: Navchalnij posibnik; za zag. red. M. I. Havronyuka. K.: Vaite. [in Ukrainian].
  - Postanova Verhovnogo Sudu Ukrayini u spravi №5-106ks15 vid 01.10.2015 roku. URL: <https://oda.court.gov.ua/sud1590/pravovipoziciivsu/5-106ks15> [in Ukrainian].
  - Zvit «Forma 1. Zagalni vidomosti pro kilkist zarejestrovanih kriminalnih pravoporushen ta rezultati yih dosudovogo rozsliduvannya» za 3 kvartala 2020 roku. URL: [https://old.gp.gov.ua/ua/stst2011.html?dir\\_id=114137&libid=100820&c=edit&\\_c=fo#](https://old.gp.gov.ua/ua/stst2011.html?dir_id=114137&libid=100820&c=edit&_c=fo#) [in Ukrainian].

Стаття надійшла 12.11.2020 р.

*П. Ю. Свитайло,*

канд. юрид. наук, адвокат

e-mail: [svitaylo\\_pav@ukr.net](mailto:svitaylo_pav@ukr.net)

<https://orcid.org/0000-0002-6278-5427>

## АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА НЕЗАКОННОЕ УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА SARS-COV-2

### Резюме

Целью статьи является исследование проблемных аспектов ответственности работодателя за незаконное увольнение, в частности относительно ускорения порядка возмещения вреда незаконно уволенному работнику, совершенствование механизма административной ответственности работодателя за незаконное увольнение, усиления гарантий работников при массовом увольнении, внесение изменений в уголовное законодательство относительно грубого нарушения законодательства о труде, совершенного в условиях пандемии коронавируса SARS-CoV-2.

Для достижения цели указанной научной статьи применен комплекс общенаучных и специальных методов. В частности, благодаря диалектическому методу познания установлено базовый подход к изучению проблем, возникающих при решении вопроса об ответственности работодателя за незаконное увольнение работников; герменевтическому – осуществлено толкование законодательных актов в указанной сфере. Также в статье широко использованы общенаучные методы, такие как индукция, дедукция, анализ, синтез, обобщение. Специально научные методы, в частности, формально-юридический (догматический) использовано при разработке предложений по внесению изменений в действующее законодательство Украины.

В научной статье сформулированы основные причины, способствующие нарушению трудового законодательства со стороны работодателей. По результатам анализа действующих законодательных норм установлено, что в настоящее время отсутствуют нормы, которые бы запрещали, оправдывали или давали право работодателям увольнять работников в связи с введением в стране карантинных мероприятий. Учитывая это, работодатели пытаются скрыть истинные обстоятельства и основания освобождения под законными основаниями, предусмотренными КЗоТ Украины, количество незаконных увольнений в период карантина постоянно растет, о чем свидетельствуют статистические данные, предоставленные Государственной службой занятости.

Учитывая это, автором предложен ряд изменений в действующее законодательство Украины, в частности: 1) в ст. 235 Кодекса законов о труде по выплате работнику денежной компенсации в связи с его незаконным увольнением за счет государственного бюджета Украины в случае фактической ликвидации предприятия до момента принятия судом решения о взыскании с работодателя среднего заработка за время вынужденного прогула; 2) в Кодекс законов о труде – с целью внедрения положительного опыта Франции в части составления на предприятиях социальных планов для смягчения негативных последствий массового сокращения персонала по экономическим причинам; 3) дополнение ст. 41 Кодекса Украины об административных правонарушениях положе-



нием об ответственности работодателя за незаконное увольнение или отказ в приеме на работу в случаях, исключающих его уголовную ответственность. Также, автором подержано научную позицию о необходимости внесения изменений в ст. 172 Уголовного кодекса Украины относительно исключения понятия «грубое нарушение законодательства о труде» и превращение состава преступления, предусмотренного этой статьей, на материальный.

**Ключевые слова:** увольнение работника; защита конституционного права на труд; условия пандемии; массовые увольнения.

*P. Yu. Svitaylo,*

Candidate of Juridical Sciences, Lawyer

e-mail: [svitaylo\\_pav@ukr.net](mailto:svitaylo_pav@ukr.net)

<https://orcid.org/0000-0002-6278-5427>

## CURRENT ISSUES OF EMPLOYER'S RESPONSIBILITY FOR ILLEGAL DISMISSAL OF AN EMPLOYEE IN THE CONDITIONS OF THE CORONAVIRUS SARS-COV-2 PANDEMIC

### Summary

The purpose of the article is to study the problematic aspects of the employer's liability for illegal dismissal, in particular, regarding the acceleration of the procedure for compensation for harm to an unlawfully dismissed employee, improving the mechanism of employer's administrative liability for illegal dismissal, strengthening workers' guarantees in case of mass dismissal, and amending criminal legislation regarding gross violations of labor legislation committed in the context of the SARS-CoV-2 coronavirus pandemic.

To achieve the goal of this scientific article, a complex of general scientific and special methods was applied. In particular, thanks to the dialectical method of cognition, a basic approach to the study of problems arising when deciding the issue of the employer's responsibility for the illegal dismissal of employees has been established; hermeneutic – the interpretation of legislative acts in this area has been carried out. Also, the article widely uses general scientific methods such as induction, deduction, analysis, synthesis, generalization. Specially, scientific methods, in particular, formal-legal (dogmatic) were used in the development of proposals for amendments to the current legislation of Ukraine.

The scientific article formulates the main reasons for the violation of labor legislation by employers. Based on the results of the analysis of the current legislative norms, it was established that at present there are no norms that would prohibit, justify, or give employers the right to fire workers in connection with the introduction of quarantine measures in the country. Given this, employers are trying to hide the true circumstances and grounds for release under legal grounds provided for by the Labor Code of Ukraine, the number of illegal dismissals during the quarantine period is constantly growing, as evidenced by statistics provided by the State Employment Service.

Taking this into account, the author proposed a number of changes to the current legislation of Ukraine, in particular: 1) in Art. 235 of the Labor Code on the payment of monetary compensation to an employee in connection with his illegal dismissal at the expense of the state budget of Ukraine in the event of the actual liquidation of the enterprise before the court decides to recover average earnings from the employer during the forced absence; 2) in the Code of Labor Laws – with the aim of introducing the positive experience of France in terms of drawing up social plans at enterprises to mitigate the negative consequences of mass layoffs for economic reasons; 3) addition to Art. 41 of the Code of Ukraine on Administrative Offenses by the provision on the responsibility of the employer for illegal dismissal or refusal to hire in cases excluding his criminal liability. Also, the author supported the scientific position on the need to amend Art. 172 of the Criminal Code of Ukraine regarding the exclusion of the concept of “gross violation of labor legislation” and the transformation of the corpus delicti provided for by this article into a material one.

**Keywords:** dismissal of an employee; protection of the constitutional right to work; pandemic conditions; mass layoffs.