

Зазначимо в цьому контексті, що трудовий спір ніколи не виникає відразу. Динаміка його розвитку починається з дії (або бездіяльності) зобов'язаного суб'єкта трудового права щодо застосування норми трудового законодавства. Другим щаблем у цій динаміці є різна оцінка сторонами зазначеної дії (або бездіяльності). Дії можуть бути правомірними (так вважає одна сторона) і неправомірними, тобто трудовим правопорушенням (так вважає інша сторона). Третій щабель – спроба сторін врегулювати самим під час безпосередніх переговорів, коли виникають розбіжності. І якщо здійснення цієї процедури не вдається, то розбіжності переносяться в юрисдикційний орган, виникає трудовий спір. Важливо правильно визначити по конкретному виду спору, який орган або уповноважену особу потрібно залучати під час здійснення судового захисту трудових прав працівника.

Висновки. Отже, суб'єкти судового захисту трудових прав працівників повинні бути відображені в Трудовому процесуальному кодексі, а створення спеціалізованих трудових судів допоможе спростити та індивідуалізувати процедуру розгляду та вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів в суді. Така процедура повинна відображати всі принципи судострою й водночас врегульовувати спірні питання між працівником та порушником його прав з урахуванням балансу інтересів між ними, врахуванням мети, завдань і принципів трудового права, ознак суб'єктів судового захисту трудових прав працівників, їх залежності від сфери праці в цілому, а крім того, й економічної залежності працівника від роботодавця. Такі умови свідчать про те, що необхідність виокремлення трудового процесуального права з матеріального настільки ж історично обумовлена, наскільки

з'явилися й інші процесуальні галузі, а специфіка розгляду і вирішення трудових справ повинна бути врахована під час формування предмета зазначеної нами галузі.

Таким чином, правова природа суб'єктів судового захисту трудових прав призводить до виокремлення специфічного предмета трудового процесуального права – врегульованих нормами права суспільних відносин, що формуються в процесі розгляду і вирішення трудових справ судами. Специфіка поняття суб'єктів судового захисту повинна, на нашу думку, бути врахована під час побудови категоріального апарату трудового процесуального права, адже саме ці суб'єкти є чи не основною причиною виокремлення цієї галузі права в окремий масив правових норм.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Короленко В. Удосконалення процесуальних форм захисту трудових і соціальних прав у контексті ст. 6 Європейської конвенції з прав людини // Підприємництво, господарство і право. – № 3. – 2013. – С. 53–58.
2. Лагутіна І. Форми захисту трудових прав працівників : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право ; право соціального забезпечення» / І. Лагутіна ; Одес. нац. юрид. акад., 2007. – 22 с.
3. Малишев Б. Застосування норм права (теорія і практика) : навчальний посібник / Б. Малишев, О. Москалюк ; [За заг. ред. Б. Малишева]. – К. : Реферат, 2010. – 260 с.
4. Заржицький О., Литвин О. Склад трудових процесуальних відносин / О. Заржицький, О. Литвин // Право України. – 2007. – № 8. – С. 54–57.
5. Заржицький О. Про необхідність створення Трудового процесуального кодексу України / О. Заржицький // Право України. – 2006. – № 9. – С. 90–92.

УДК 349.2

ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ ПРАЦІВНИКА, ЯКИЙ РАНІШЕ ВИКОНУВАВ ЦЮ РОБОТУ, ЯК ПІДСТАВА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ

Лукаш С.С., д. ю. н., доцент, начальник
Сумська філія Харківського національного університету внутрішніх справ

У статті розглянуто питання, пов'язані із процесом поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, та припинення трудового договору з ініціативи роботодавця.

Ключові слова: працівник, роботодавець, трудовий договір, поновлення, припинення.

В статье рассмотрены вопросы, связанные с процессом восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, и прекращением трудового договора по инициативе работодателя.

Ключевые слова: работник, работодатель, трудовой договор, восстановление, прекращение.

LUCASH S.S. REINSTATEMENT OF AN EMPLOYEE WHO PREVIOUSLY PERFORMED THIS WORK AS A BASIS FOR TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT BY THE EMPLOYER

The article deals with issues related to the process of reinstatement of the employee, who had previously performed this job and termination of the labor contract by the employer initiative.

Key words: employee, employer, labor contract, renewal, termination.

Актуальність теми. Власник підприємства, установи, організації (далі – підприємство) або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка використовує найману працю (далі – роботодавець), на відміну від працівника, позбавлений права на свій розсуд розривати трудовий договір за будь-яких обставин. При цьому трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення терміну можна розірвати з ініціативи роботодавця лише за підстав, визначених законом, і з дотриманням визначеного в законі порядку.

Тобто лише за умов, якщо є передбачене законом право на звільнення працівника, роботодавець реалізує це право на свій розсуд: він вправі звільнити працівника або не звільняти його [1, с. 6].

Стан наукового дослідження. Варто зазначити, що проблема, яка розглядається в даній науковій статті – той рідкісний випадок, коли роботодавець саме зобов'язаний, а не має право звільнити працівника. Вважаємо, що даному питанню приділено незаслужено мало уваги в науковій літературі, хоча окремі аспекти досліджуваної проблематики стали предметом розгляду таких вчених, як В.І. Прокопенко,



З.Я. Козак, Л.О. Кузнецов, А.Ф. Гончар, Н.Д. Гетьманцев, М.І. Боднаруко, В.В. Андрійчук, А.І. Домбругова та ін.

Метою даної статті є розкриття правового становища новоприйнятого та попереднього працівників, механізм реалізації звільнення працівника за п. 6 ст. 40 КЗпП України, підстави поновлення попереднього працівника.

Виклад основного матеріалу. Переходячи до безпосереднього розгляду предмету нашого дослідження, варто зазначити, що відповідно до п. 6 ст. 40 КЗпП України власник вправі звільнити працівника у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше займав це робоче місце (посаду) [2]. При цьому поновлення є підставою для звільнення тільки в тому випадку, якщо воно проводиться відповідно до законодавства.

Відповідно до Роз'яснення Міністерства юстиції України «Про порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу» від 1 лютого 2011 р. поновлення є підставою для звільнення тільки в тому випадку, якщо воно проводиться відповідно до законодавства.

Поновлення на роботі можливе у таких випадках: 1) згідно з рішенням суду, якщо працівник звільнений без законних підстав; 2) якщо працівник звільнений без погодження з профспілковим органом (у випадку, коли погодження з профспілковим органом є обов'язковим згідно з законом); 3) у випадку, якщо працівника звільнено з роботи у зв'язку з незаконним засудженням [3].

Відповідно до доктринального тлумачення поновлення на роботі допускається в таких випадках:

1) за рішенням суду, якщо працівник звільнений без законних підстав (ст. 235 КЗпП). Оскільки ч. 1 ст. 235 КЗпП допускає поновлення звільненого працівника тільки в разі звільнення з незаконних підстав, слід вважати, що згода виборного органу первинної профспілкової організації на звільнення (коли її одержання є необхідним відповідно до закону) визнається елементом самої підстави. У противному разі відсутність згоди виборного органу первинної профспілкової організації на звільнення не може вважатися підставою для поновлення на роботі;

2) встановивши факт звільнення працівника без законної підстави (в тому числі без згоди виборного органу первинної профспілкової організації, якщо одержання такої згоди відповідно до закону є обов'язковим), власник вправі зі своєї ініціативи або на вимогу відповідного органу нагляду за дотриманням законодавства про працю поновити працівника на роботі, звільнивши того працівника, який був прийнятий на його місце [4, с. 312].

Вважаємо інформацію, надану у Роз'ясненні Міністерства юстиції України, такою, яка повніше відображає існуючу в Україні практику.

Так, що стосується рішення суду, то варто зазначити наступне: у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню (п. п. 1, 5 ст. 235) [2].

Під час розгляду справ про поновлення на роботі судам необхідно з'ясувати, з яких підстав проведено звільнення працівника згідно з наказом (розпорядженням), і перевіряти їх відповідність законам.

Суд не вправі визнати звільнення правильним, виходячи з обставин, з якими власник або уповноважений ним орган не пов'язували звільнення. Якщо обставинам, які стали підставою звільнення, в наказі (розпорядженні) дана неправильна юридична кваліфі-

кація, суд може змінити формулювання причин звільнення і привести його у відповідність з чинним законодавством про працю. У випадку, коли працівника звільнено без законних підстав або з порушенням встановленого порядку, але поновити його на роботі неможливо внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, суд визнає звільнення неправильним і зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках – правонаступника) виплатити цьому працівникові заробітну плату за час вимушеного прогулу (ч. 2 ст. 235 КЗпП). Одночасно суд визначає працівника звільненим за п. 1 ст. 40 КЗпП у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи, організації [5].

Тобто бачимо, що законодавством детально, у тому числі постановами Конституційного та Верховного судів України, врегульований процес поновлення на роботі працівника, який раніше займав цю посаду.

Саме тлумачення даного терміну полягає в наступному: поновлення на роботі – це поновлення працівника у випадку його звільнення без законної на те підстави або незаконного переведення на іншу роботу. Тобто закон захищає права працівника, звільненого з його порушенням, надаючи йому перевагу перед новоприйнятим працівником.

Поновлення працівника, якщо він звільнений без погодження з профспілковим органом (у випадку, коли погодження з профспілковим органом є обов'язковим згідно з законом), відбувається у наступних випадках.

Відповідно до Кодексу законів про працю України розірвання трудового договору з підстав, передбачених п. п. 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 ст. 40 і п. п. 2 і 3 ст. 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. Подання власника або уповноваженого ним органу має розглядатися у присутності працівника, на якого воно внесено. Розгляд подання у разі відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, в тому числі адвокат.

Рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обґрунтованим. У разі, якщо в рішенні немає обґрунтування відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Якщо розірвання трудового договору з працівником проведено власником або уповноваженим ним органом без звернення до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) і після її одержання або відмови виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) в дачі згоди на звільнення працівника розглядає спір по суті (п. п. 1, 3, 7, 9 ст. 43) [2].

Верховний Суд України, узагальнивши відповідну судову практику, спробував направити її розвиток в єдине русло. Особливо цінними для правників у цьому плані постають керівні роз'яснення Пленуму Верховного Суду України, а також Правові позиції судової колегії в цивільних справах Верховного Суду України щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ [6, с. 6]. Так, абз. 5 п. 15 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів»



передбачено наступне: «Встановивши, що звільнення працівника проведено власником або уповноваженим ним органом без звернення до профспілкового органу, суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду профспілкового органу й після її одержання або відмови профспілкового органу в дачі згоди на звільнення працівника розглядає спір по суті. Не буде суперечити закону, якщо до профспілкового органу в такому випадку звернеться власник чи уповноважений ним орган або суддя при підготовці справи до судового розгляду. Аналогічним чином вирішується спір про поновлення на роботі, якщо згоду профспілкового органу на звільнення визнано таким, що не має юридичного значення. Відмова профспілки у згоді на звільнення є підставою для поновлення працівника на роботі» [7].

Цікавим для правозастосовчої практики є позиція, викладена Верховним Судом України в п. 45 Правових позицій. Зокрема, у випадках, коли звільнення з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу було проведено без звернення до профспілкового комітету й цим органом (його президією) вирішується питання щодо згоди на звільнення після його проведення, суд не може вважати, що звільнення не відповідає вимогам ст. 43 КЗпП лише з тих підстав, що профспілковий орган у прийнятому з цього приводу рішенні не дав згоди на звільнення, а погодився з уже проведеним звільненням [6, с. 7].

Попередня згода профспілкового органу під час розірвання трудового договору необхідна лише у тих випадках, коли звільнення з роботи здійснюється за ініціативою власника або уповноваженого ним органу (ст. 40, 41 КЗпП). Якщо ж воно здійснюється за загальними підставами припинення трудового договору (ст. 36, 37 КЗпП) або за ініціативою самого працівника (ст. 38, 39 КЗпП), то попередня згода профспілкового комітету в цих випадках не вимагається.

Законодавство про працю не встановлює спеціальної форми, в якій повинно бути оформлено звернення власника або уповноваженого ним органу до профспілкового органу за одержанням згоди на звільнення. Оскільки рішення про розірвання трудового договору з працівником приймає власник або уповноважений ним орган, то саме ці особи можуть звертатися з поданням до профспілкового органу. Інші службові особи можуть звернутися до профспілкового органу лише за дорученням власника або уповноваженого ним органу, щодо даних стосовно конкретної особи, яка підлягає звільненню.

В поданні власника або уповноваженого ним органу до профспілкового комітету про дачу згоди на звільнення працівника повинна бути точно зазначена підстава розірвання трудового договору. Саме в межах зазначеної власником або уповноваженим цим органом підстави профспілковий орган і повинен розглядати це питання засіданні.

Згода профспілкового органу на звільнення не може бути визнана такою, що має юридичне значення, якщо не додержано вимоги про участь у засіданні комітету не менше половини його членів або якщо за дачу згоди не проголосувала більшість присутніх членів комітету, або якщо згода давалась на прохання службової особи, яка не користується правом прийому на роботу і звільнення з роботи, а також не має відповідного доручення правомочної особи, або з ініціативи самого профспілкового органу [8, с. 309].

У свою чергу, новий працівник може звернутися до суду із проханням розглянути доцільність та необхідність отримання погодження профспілкового органу. Адже існує багато випадків, коли таке погодження є необов'язковим або коли воно отримане після звільнення працівника, але вважається таким, що набрало законної сили. У таких випадках звільнення працівника за п. 6 ст. 40 КЗпП буде незаконним.

Останньою, третьою підставою для звільнення працівника за п. 6 ст. 40 КЗпП, визначеною Міністерством юстиції України [3], є поновлення попереднього працівника у випадку, якщо його звільнено з роботи у зв'язку з незаконним засудженням. Зокрема, дане питання урегульоване Законом України від 1 грудня 1994 р. № 266/94-ВР «Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянину незаконними діями органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, органів досудового розслідування, прокуратури і суду», яким передбачено, що громадянин, звільнений з роботи (посади) у зв'язку з незаконним засудженням або відсторонений від посади у зв'язку з незаконним притягненням до кримінальної відповідальності має бути поновлений на колишній роботі (посаді), а в разі неможливості цього (ліквідація підприємства, установи, організації, скорочення посади, наявність інших передбачених законом підстав, що перешкоджають поновленню на роботі (посаді) йому має бути надано державною службою зайнятості іншу підходящу роботу. Робота (посада) надається громадянину не пізніше ніж через один місяць з дня звернення, якщо воно надійшло протягом трьох місяців з дня набрання законної сили виправдальним вироком або винесення постанови (ухвали) про закриття кримінального провадження за відсутністю події кримінального правопорушення, відсутністю у діянні складу кримінального правопорушення або невстановлення достатніх доказів для доведення винуватості особи у суді і вичерпання можливостей їх отримати (ст. 6) [9].

Хочемо зазначити, що звільнити працівника за п. 6 ст. 40 КЗпП можливо і під час настання обставин, передбачених наступними законами України: за Законом України від 17 листопада 1992 р. № 2790-ХП «Про статус народного депутата України» народному депутату після закінчення строку його повноважень, а також у разі дострокового їх припинення за особою заявою про складення ним депутатських повноважень надається попередня робота (посада). З працівником, якого в порядку заміщення взято на посаду, що її обіймав народний депутат, укладається строковий трудовий договір. Цей договір розривається під час повернення народного депутата на роботу, але не пізніш як через три місяці після припинення повноважень народного депутата (п. п. 4, 7 ст. 20) [10].

Крім того, за Законом України від 15 вересня 1999 р. № 1045-ХІУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» працівникам, звільненим із роботи у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення строку їх повноважень надається попередня робота (посада) або за згодою працівника інша рівноцінна робота (п. 5 ст. 41) [11].

Отже, під час настання обставин, передбачених вищезазначеними нормативно-правовими актами, власник зобов'язаний поновити на роботі попереднього і має право звільнити за п. 6 ст. 40 КЗпП того працівника, з яким укладено новий трудовий договір. У даному випадку необхідно звертати увагу на дотримання визначених законом строків звернення попереднього працівника до роботодавця із вимогою поновити його на посаді. Якщо ці строки пропущені, попередній працівник не має права на безперешкодне зайняття колишньої посади, а нового працівника не можуть звільнити за п. 6 ст. 40 КЗпП.

Звільнення за підставами, передбаченими п. п. 1, 2 та 6 ст. 40 КЗпП України, застосовується лише у випадках, коли неможливо працівника з його згоди перевести на іншу роботу (тобто тоді, коли у роботодавця об'єктивно немає такої можливості, або у разі, якщо працівник відмовиться від такого переведення) [2, ст. 40].

Роботодавець повністю усуне можливість поновлення працівника на роботі з причини невжиття захо-



дів з переведення останнього лише за умови, якщо запропонує працівникові, який звільняється, всі наявні на підприємстві (в установі чи організації) вакансії, на які може претендувати працівник з врахуванням його фаху, кваліфікації, досвіду трудової діяльності та стану здоров'я. Втім власник не зобов'язаний пропонувати працівникові абсолютно всі ці вакантні робочі місця: працівник, якого мають звільнити, має право відмовитися лише від однієї запропонованої йому роботи і претендувати на іншу, але тільки за наявності достатніх для цього підстав. Одного ж небажання працівника зайняти запропоноване йому робоче місце недостатньо для пред'явлення до роботодавця вимоги про надання іншої роботи [12].

Висновок. Таким чином, ми розглянули основні нюанси поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, як підставу припинення трудового договору з ініціативи роботодавця. Як підсумок, варто зазначити, що звільнення за п. 6 ст. 40 КЗпП відбувається як крайній захід: власник згідно із законодавством вправі звільнити працівника, але може і перевести його на іншу посаду, тобто звільнення з роботи не є обов'язковим. Проте вважаємо обов'язковим звільнення із займаної посади.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бойко М. Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця (у запитаннях і відповідях) / М. Бойко // Довідник кадровика. – 2011. – № 6. – С. 6–13.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50 (додаток).

3. Про порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу : Роз'яснення Міністерства юстиції України від 1 лютого 2011 р. // Бюлетень міністерства юстиції України. – 2011. – № 1. – Ст. 13–14.

4. Ротань В. Науково-практичний коментар законодавства України про працю. 15-ге видання, перероблене та доповнене / В. Ротань, І. Зуб, О. Сонін. – К. : Правова єдність, 2013. – 686 с.

5. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – Ст. 279.

6. Сільченко С. Згода профспілкового органу на розірвання трудового договору як гарантія законності в трудових відносинах / С. Сільченко // Юридичний Радник. – 2008. – № 4. – С. 6–11.

7. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.

8. Прокопенко В. Трудове право України : Підручник / В. Прокопенко. – 3-тє вид., перероб. та доп. – Х. : Консум, 2002. – 528 с.

9. Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянину незаконними діями органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, органів досудового розслідування, прокуратури і суду : Закон України від 01.12.1994 № 266/94-ВР // Голос України. – 1995. – № 24. – Ст. 5.

10. Про статус народного депутата України : Закон України від 17.11.1992 № 2790-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 3. – Ст. 17.

11. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV // Офіційний вісник України. – 1999. – № 38. – Ст. 2.

12. Домбругова А. «Доля» нового працівника при поновленні попереднього / А. Домбругова // Консультант кадровика. – 2012. – № 3(15). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kadrhelp.com.ua/dolya-novogo-pracivnika-pri-ponovlenni-poperednego>.

УДК 349.2

ФОРМУВАННЯ Й ЗАТВЕРДЖЕННЯ ЗАКОННИХ ВИМОГ ЩОДО ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ РОБОТОДАВЦЮ-БАНКРУТУ

Любимов О.К., помічник судді
Вищий господарський суд України

Стаття присвячена дослідженню проблеми формування й затвердження законних вимог щодо оплати праці працівників роботодавцю-банкруту.

Ключові слова: оплата праці, працівник, роботодавець, банкрутство.

Статья посвящена исследованию проблемы формирования и утверждения законных требований по оплате труда работников работодателю-банкроту.

Ключевые слова: оплата труда, работник, работодатель, банкротство.

Lyubimov O.K. THE FORMATION AND APPROVAL OF THE LEGAL REQUIREMENTS REGARDING THE COMPENSATION OF EMPLOYEES, THE EMPLOYER IS BANKRUPT

This article is devoted to the problem of the formation and approval of the legal requirements for payment of workers of bankrupt employer.

Key words: wages, employee, employer, bankruptcy.

Актуальність обраної теми є очевидною з огляду на два чинники. По-перше, в період Глобальної економічної кризи, яка відобразилась на економіці нашої держави, та зважаючи на відсутність дієвих урядових антикризових програм стабілізації національної економіки, на практиці велика низка підприємств опинилася під загрозою банкрутства, в якому, опираючись на недосконалість чинного законодавства щодо захисту трудових прав працівників, працівники-кредитори опиняються фактично в безправному стані (реалізація їхніх прав унеможливується). Разом із цим законодавцем передбачаються загальні й спеціальні процедури вирішення трудових спорів між працівниками й роботодавцями, на підставі яких працівники-кре-

дитори можуть забезпечити своє право на отримання заробітної платні, головним чином тоді, коли такі суми чи їх частини є спірними. Попри очевидну важливість цього питання для доктрини і практики воно не було досліджено в рамках вітчизняної науки саме в цьому аспекті, що є неприпустимим. По-друге, в умовах становлення ринкової економіки та триваючої реформи трудового законодавства потребується переосмислення концепції й суті захисту права найманого працівника на отримання заробітної платні в процесі банкрутства роботодавця. Саме дослідивши це питання, можна сформулювати його позитивні й негативні сторони, які повинні бути передбачені в новому Трудовому кодексі України, зважаючи на вимоги