

Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv.
Legal Studies, 2022; 3 (122): 12-15
УДК: 349.2
DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2022/3.122-2>

ISSN 1728-2195
© Taras Shevchenko National University of Kyiv,
Publishing center "Kyiv University", 2022

С. Вавженчук, д-р юрид. наук, проф.
ORCID ID: 0000-0002-6968-6720

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна,
Ю. Гришина, д-р юрид. наук, проф.

ORCID ID: 0000-0002-1892-6675

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна,
А. Мидель, асп.

ORCID ID: 0000-0001-8335-8304

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

ДО ПИТАННЯ РОЗУМІННЯ ЗАСОБІВ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКА ВІД НЕПРАВОМІРНОГО ЗВІЛЬНЕННЯ

На основі наукової доктрини, законодавства України, а також судової практики досліджено окремі питання, пов'язані із захистом працівника від неправомірного звільнення в Україні, зокрема стосовно особливостей застосування у вітчизняному правопорядку такого засобу захисту, як поновлення на роботі. Підкреслено функціональний зв'язок між правом на працю, що закріплене в Конституції України, та правом працівника звернутись по захист у разі неправомірного звільнення роботодавцем. Наведено засоби захисту, які теоретично може застосувати працівник, якого було звільнено з порушенням вимог законодавства. Відзначено, що поновлення на роботі, виходячи з положень законодавства України, можна вважати провідним засобом захисту працівника від неправомірного звільнення. Водночас зазначено, що Кодекс законів про працю України не надає працівнику можливості вибору засобу захисту, який якнайкраще відображав би потреби конкретного працівника.

Також здійснено спробу обґрунтувати та пояснити правову природу поновлення на роботі з погляду теорії юридичних фактів. Крім того, зазначено, що запропонований підхід до аналізу поновлення на роботі дозволяє обґрунтувати виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу як закономірного наслідку поновлення на роботі. При цьому акцентовано увагу на окремих аспектах співвідношення поновлення працівника на роботі та виплати працівнику середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Також описано ставлення окремих міжнародних організацій до поновлення на роботі в контексті оцінювання рівня захищеності працівників у певній державі.

Ключові слова: захист трудових прав; засіб захисту трудових прав; поновлення на роботі; неправомірне звільнення; розірвання трудового договору.

Вступ. Загальновизнано, що право на працю є одним з основних соціально-економічних прав людини. Можливість належної реалізації особою цього права зумовлює необхідність існування певних гарантій та запобіжників проти припинення трудових правовідносин. Оскільки право на працю реалізується, зокрема, шляхом укладення трудового договору, то зазначені гарантії втілюються, серед іншого, у вигляді обмежень права роботодавця вільно та на власний розсуд розривати трудовий договір. Зважаючи на це, у статті 43 Конституції України окремо вказується, що громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Зазначений захист від незаконного звільнення втілюється в конкретних засобах захисту, які може застосувати працівник проти роботодавця-порушника, провідним з яких є поновлення на роботі.

Проблематика захисту прав працівника в разі його (її) неправомірного звільнення є особливо актуальною в складних економічних та соціальних умовах.

Метою цієї статті є, ґрунтуючись на доктринальних підходах, законодавстві та судовій практиці, виявити та окреслити окремі особливості застосування засобів захисту прав працівника від неправомірного звільнення, зокрема такого основного засобу захисту, як поновлення на роботі.

Проблематика поновлення на роботі досліджується в Україні передусім у контексті більш широких питань, зокрема способів та форм захисту трудових прав, порядку вирішення трудових спорів, а також процесуальних питань, пов'язаних із порядком виконання рішення про поновлення на роботі. Значний внесок у дослідження проблематики поновлення на роботі в разі неправомірного звільнення зробили такі вчені, як А. В. Андріїв,

С. В. Венедіктов, Н. Д. Гетьманцева, М. І. Іншин, С. М. Прилипка, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші.

Виклад основного матеріалу. Захист працівника від неправомірного звільнення покликаний, зокрема, створити належні правові умови для реалізації працівником свого права на працю. Як стверджують С. М. Прилипка та О. М. Ярошенко, право на працю є одним із фундаментальних прав людини, яке належить до групи соціально-економічних і "в загальному сенсі відбиває потребу людини створювати і здобувати джерела існування для себе та своєї сім'ї, реалізовувати власний творчий потенціал, виражати свою особистість" [1, с. 102]. Право на працю посідає центральне місце в трудовому праві та прямо або опосередковано визначає зміст усіх норм трудового права як галузі права і їх внутрішню узгодженість відповідно до об'єктивних потреб розвитку соціально-трудових відносин [2, с. 74]. При цьому важливою ознакою права на працю та трудових правовідносин визнається те, що воно, за твердженням В. Л. Костюка, як фундаментальне соціально-економічне право особи характеризується певною сталістю і стабільністю [3, с. 9].

Захист від незаконного звільнення сприяє забезпеченню стабільності трудових правовідносин та реалізації права особи на працю. Законодавство України обмежує право роботодавця розірвати трудовий договір із працівником, зокрема, шляхом закріплення виключного переліку підстав, із настанням яких у роботодавця виникає право звільнити працівника.

Обмеження права роботодавця вільно та на власний розсуд звільняти працівника продиктовано слабким становищем працівника на ринку праці. Утім, така заборона, задля власної ефективності, має забезпечуватись пев-

© Вавженчук С., Гришина Ю., Мидель А., 2022

ним охоронним механізмом, що передбачав би можливість застосування до роботодавця, що порушив заборону, примусових заходів правового впливу. Як зазначає Ю. А. Джепа, "у випадку, якщо припинення трудових правовідносин відбулося із певними порушеннями, то державою має бути забезпечене право на захист прав сторін трудових правовідносин" [4, с. 92]. Оскільки неправомірне звільнення погіршує правове становище звільненого працівника, то застосування примусових заходів правового впливу до роботодавця-порушника може бути представлено як захист працівника від звільнення.

У вітчизняній правовій науці під захистом розуміють сукупність заходів охоронного характеру, що їх вживають у результаті порушення суб'єктивного права (або явної загрози порушення) з метою відновлення права, поновлення права, усунення перешкод у користуванні правом [5, с. 223]. Ключовою ознакою захисту, отже, виступає його спрямованість на відновлення права сторони трудових правовідносин, чий суб'єктивні права порушені. Розмірковуючи над запитанням, яким чином відновити право або правове становище працівника, трудові правовідносини з яким були припинені роботодавцем неправомірно, можна виокремити кілька варіантів. Передусім працівника можна "повернути" в те саме правове становище, яке було до неправомірного звільнення. Під правовим становищем в юриспруденції розуміється сукупність прав та обов'язків фізичної або юридичної особи [6]. Відновлення або ж встановлення особи ідентичних прав та обов'язків, по суті, передбачає відновлення правових відносин, що були припинені. Такий засіб захисту, який полягає у відновленні трудових правовідносин до їх стану, що існував до неправомірного звільнення працівника, іменується поновленням на роботі. Іншим можливим варіантом "компенсації" неправомірно звільненому працівнику є надання працівнику відповідного еквіваленту, який втілював би порушені інтереси працівника, тобто певної грошової суми.

За законодавством України провідним заходом захисту від неправомірного звільнення є поновлення на роботі. Відповідно до частини 1 статті 235 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, зокрема й у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України "Про запобігання корупції" іншою особою, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. Важливо відзначити, що закон безпосередньо вказує, що працівник *повинен бути поновлений* на попередній роботі. Обов'язковість поновлення на роботі вносить деякий елемент імперативності в модель захисту від неправомірного звільнення, адже позбавляє працівника можливості обрати засіб, який краще відповідав би його (її) потребам.

Зазначений підхід до наслідків неправомірного звільнення було "успадковано" українським законодавством з радянського періоду, він може вважатись традиційним для вітчизняного правопорядку. Те, що працівник в умовах радянської командно-адміністративної системи повинен був бути поновлений на роботі, на наше переконання, очевидно слідувало з особливостей суспільно-економічного устрою та соціальної політики. Якщо враховувати, що відсутність в особи роботи вважалось протиправним діянням, то зрозуміло, що працівник не міг бути "переведений" у стан безробітного; тому за неправомірним звільненням одразу мало слідувати поновлення на роботі, тобто відновлення стану зайнятості особи. Окрім того, така модель видається

ще більш закономірною в умовах, коли держава, по суті, була єдиним роботодавцем.

Утім, поновлення на роботі залишилось провідним заходом захисту в разі неправомірного звільнення і в сучасному трудовому законодавстві України, незважаючи на кардинальну зміну соціально-економічного устрою та функціонування ринку праці з множинністю роботодавців.

Поновлення на роботі супроводжується виплатою працівникові також грошової компенсації за час між неправомірним звільненням та поновленням на роботі. Згідно з положеннями частини 2 статті 235 КЗпП України під час винесення рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання малооплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається понад один рік не з вини працівника, то орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

Слід звернути увагу, що грошова компенсація сплачується за час вимушеного прогулу в розмірі середнього заробітку за цей час. Згідно з тлумаченням Верховного Суду, з яким слід погодитись, під терміном "вимушений прогул" розуміється "період часу, з якого почалось порушення трудових прав працівника (незаконне звільнення або переведення на іншу роботу, неправильне зазначення формулювання причин звільнення або затримки видачі трудової книжки під час звільнення) до моменту поновлення таких прав, тобто ухвалення рішення про поновлення працівника на роботі чи визнання судом факту того, що неправильне формулювання причин звільнення у трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника" [7]. Таким чином, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу здійснюється за період з дня звільнення працівника і до дня його (її) поновлення на роботі.

Зазначені особливості поновлення на роботі дозволяють зробити певні висновки щодо сутності поновлення на роботі за законодавством України, а також теоретичного механізму застосування цієї правової конструкції. По-перше, вказуючи на період часу між звільненням та поновленням на роботі законодавець використовує термін "прогул". Згідно з тлумачним словником, слово "прогул" означає неявку, невихід на роботу [8]. Зрозуміло, що неявка на роботу можлива лише за умови, що робота наявна, тобто, що особа перебуває в трудових правовідносинах, у межах яких роботодавець надав "фронт" робіт. По-друге, необхідно враховувати, що грошова виплата працівнику розраховується, виходячи із середнього заробітку особи, тобто виплата здійснюється так, ніби особа виконувала трудову функцію за відповідний період. Виходячи з викладеного, є підстави стверджувати, що сутність поновлення на роботі за законодавством України полягає в усуненні факту неправомірного звільнення з правової дійсності; рішення про поновлення працівника на роботі вказує, що неправомірного звільнення не існувало для цілей правовідносин між працівником та роботодавцем. Виплату середнього заробітку, отже, можна тлумачити як виконання роботодавцем свого обов'язку в межах трудового договору, а не як зовнішній щодо трудового договору, відновлювальний засіб (засіб захисту). Окрім того, виплата середнього заробітку в цьому разі розглядається не як самостійний, окремий засіб захисту нарівні з вла-

сне поновленням на роботі, а лише як закономірний наслідок поновлення на роботі, тобто як наслідок визнання, що неправомірного звільнення не було, а трудо-правовий зв'язок між працівником та роботодавцем існував та продовжує існувати.

Розвиваючи викладену вище думку, необхідно також прояснити питання стосовного того, як саме відбувається поновлення на роботі в теоретичній площині (беручи до уваги систему юридичних фактів та правовідносин між сторонами). Як уже було зазначено, поновлення на роботі "усуває" факт неправомірного звільнення; звільнення визнається таким, що не відбулося. Виходячи з теорії юридичних фактів, трудове правовідношення, таким чином, відновлюється саме по собі, адже судом скасовано (визнано незаконним, недійсним тощо) наказ роботодавця про звільнення працівника [9, с. 62–63]. Оскільки звільнення здійснюється на підставі волевиявлення роботодавця, то вимога про поновлення на роботі зводиться до "скасування" (визнання недійсним, незаконним, протиправним) результату волевиявлення роботодавця про розірвання трудового договору. Це може бути сформульовано як прохання працівника до суду визнати незаконним наказ роботодавця про звільнення.

Водночас неможливо не відзначити, що поновлення працівника на роботі в разі визнання звільнення неправомірним все ж застосовується не завжди. Українське трудове законодавство передбачає винятки із правила, що працівник повинен бути поновлений на роботі.

Передусім слід зауважити, що законом України "Про запобігання корупції" від 14.10.2014 № 1700-VII статтю 235 КЗпП України було доповнено новою нормою, відповідно до якої працівник, якого було звільнено у зв'язку з повідомленням ним (нею) про корупцію, може відмовитись від поновлення на роботі; у такому разі працівнику виплачується грошова компенсація у розмірі шестимісячного середнього заробітку. Фундаментальна важливість цієї норми, з погляду всієї структури захисту від неправомірного звільнення за українським правом, полягає в тому, що працівнику, по суті, дається можливість вибору засобу захисту власного права на працю: або поновлення на роботі, або грошова компенсація. Працівник, отже, може обрати, який із зазначених засобів краще відповідає його (її) суб'єктивним потребам у відповідній конкретній ситуації. Таким чином, скасовується вже згадана вище примусовість у поновленні на роботі. Крім того, можливість грошової компенсації підкреслює майнову природу трудових правовідносин, адже одразу постає питання про розмір компенсації та можливі способи його розрахунку. Ураховуючи вищевикладене, підхід з можливістю вибору працівником засобу захисту в разі неправомірного звільнення, деякі початки якого задекларовані в наведеній вище нормі, на наше переконання, є прогресивним.

Однак згадана норма статті 235 КЗпП України, на наш погляд, потребує уточнення та роз'яснення. Зазначається, що для виплати грошової компенсації працівник має відмовитись від поновлення на роботі. По-перше, виникає потреба в розумінні того, у якій формі та на якому етапі трудового спору працівник має заявити таку відмову. По-друге, виникають запитання стосовно правової природи вказаної відмови; не зрозуміло, чому працівник одразу не може заявити вимогу про грошову компенсацію. Необхідність заявити відмову від поновлення на роботі для отримання грошової виплати свідчить, що грошова компенсація розглядається не як самостійний засіб захисту, а лише як субсидіарний "замінник" для поновлення на роботі. Окрім того, якщо

цією нормою працівнику прямо дозволяється відмовитись від поновлення на роботі, то із застосування до цієї норми правила тлумачення *a contrario* впливає, що в усіх інших випадках працівник не може відмовитись* від поновлення на роботі. По-третє, законодавцем передбачено встановлення розміру грошової виплати у вигляді плати за конкретно визначену кількість місяців. У практиці трапляються випадки, коли сторони бажають змінити розмір такої грошової виплати. У цьому разі це дозволила б каучукова норма, що покликана регламентувати такі випадки. За наведених обставин суд управнений самостійно встановлювати розмір компенсації, здійснюючи майнову оцінку порушеного інтересу працівника.

В іноземній науковій літературі також дискутується підхід щодо доцільності застосування поновлення на роботі (англ. – *reinstatement*) як провідного компенсаційного засобу в разі неправомірного звільнення, а також обґрунтовуються його переваги порівняно з виплатою грошової компенсації. Часто трудові правовідносини розглядаються як багатоаспектне соціальне явище, яке відіграє істотну роль та місце у фізичному та соціальному бутті працівника. Такий підхід вимагає в разі порушення прав працівника враховувати різноманітні життєві інтереси та потреби, які працівник мав за існування трудових правовідносин до протиправного звільнення. Наприклад, М. Флагерті констатує, що порівняно з грошовим відшкодуванням поновлення на роботі має ту перевагу, що воно є цілковитим, повним заходом захисту (англ. – *complete remedy*), адже повертає працівників саме в те становище, у якому вони були б, якби їхні права не були порушені [10, с. 108]. На думку Р. Вайзенбергера, грошова компенсація (відшкодування збитків) у деяких випадках може бути неадекватним засобом, оскільки після звільнення працівнику може бути складніше знайти нову роботу; окрім того, учений зазначає, що поновлення на роботі запобігає соціальним та економічним втратам від невикористання робочої сили [11, с. 575–576].

Можливість застосування поновлення на роботі в разі протиправного звільнення розглядається як перевага також міжнародними організаціями. Організація економічного співробітництва та розвитку, розраховуючи індекс захищеності працівників у відповідній країні, присвоює від 0 до 6 балів залежно від імовірності поновлення працівника на роботі (0 балів – коли право на поновлення або практика поновлення на роботі відсутня та 6 балів – коли поновлення на роботі доступне завжди або майже завжди) [12, с. 48]. Міжнародна організація праці застосовує мінімальні оцінки до рівня захищеності працівників, якщо поновлення на роботі недоступне (незважаючи на те, що можлива грошова компенсація), і максимальні оцінки, якщо поновлення на роботі закріплене як основний засіб захисту (англ. – *primary remedy*) від неправомірного звільнення [13, с. 97].

Висновки. У результаті здійсненого дослідження виявлено окремі особливості застосування засобів виконання прав працівника в разі неправомірного звільнення, зокрема уточнено правовий механізм поновлення працівника на роботі.

За своєю суттю поновлення на роботі полягає у відновленні трудових прав та обов'язків сторін трудового договору до стану, що існував до неправомірного звільнення. Механізм такого відновлення можна розкрити лише з погляду теорії юридичних фактів, а саме – ура-

* Тобто працівник, звичайно, може відмовитись від вимоги про поновлення на роботі, однак тоді його (її) право залишиться без захисту.

ховуючи, що скасовується (визнається незаконним, недійсним) правоприпиняльний юридичний факт, що, відповідно, відновлює трудо-правові зв'язки між працівником та роботодавцем. Окрім того, така позиція дозволяє розглядати виплату працівнику середнього заробітку не як окремих засіб захисту, а як складову або безпосередній наслідок поновлення на роботі.

З огляду на тенденції розвитку трудового законодавства варто виокремити позитивний вектор руху, адже виплата грошової компенсації в разі неправомірного звільнення (замість поновлення на роботі) вже допускається українським законодавством в окремих випадках і в разі відмови працівника від поновлення на роботі. Позитивно відзначаючи надання працівнику можливості обрати альтернативний засіб захисту, слід визнати подальше поглиблення такої тенденції в українському законодавстві.

Список використаних джерел

1. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Право на працю в системі прав людини // Право України. 2014. № 6. С. 102–110.
2. Середя О. Г. Реалізація права на працю в умовах євроінтеграції України // Право та інновації. 2016. № 1 (13). С. 73–80.
3. Костюк В. Л. Конституційне право на працю в новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект // Часопис Національного університету "Острозька академія". Серія "Право". 2014. № 2(10). С. 1–15.
4. Дзєпа Ю. А. Особливості гарантій захисту прав суб'єктів трудового права при припиненні трудових правовідносин // Форум права. 2008. № 2. С. 90–94.
5. Ващенко С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник. Харків : Право, 2021. 592 с.
6. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (гол. ред.) та ін. К., 1998. URL: <https://leksika.com.ua/> (Дата звернення: 25.07.2022)
7. Постанова Верховного Суду від 26 серпня 2020 року у справі № 501/2316/15-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/91186241> (Дата звернення: 25.07.2022)
8. Словник української мови : в 11 т. / І. К. Білодід та ін. К., 1970–1980. URL: <http://sum.in.ua/s/proghul> (Дата звернення: 25.07.2022)
9. Ващенко С. Поновлення на роботі в разі незаконного звільнення або переведення як захід захисту трудових прав (частина 1) // Підприємство, господарство і право. 2020. № 11. С. 61–65.
10. Flaherty M. Reinstatement as a Human Rights Remedy: When Jurisdictions Collide // Windsor Review Legal & Social Issues. 2015. Vol. 36. P. 101–122.
11. Weisenberger R. Remedies for Employer's Wrongful Discharge of an Employee Subject to Employment of Indefinite Duration // Indiana Law Review. 1988. № 21(2). P. 547–586
12. OECD Employment Outlook 2020. Recent trends in employment protection legislation // OECD. 2020. URL: <https://www.oecd.org/els/emp/EmploymentOutlook2020-chapter3.pdf> (Дата звернення: 25.07.2022).

S. Vavzhynchuk, Dr. of Law, Prof.
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine,
Yu. Hryshyna, Dr. of Law, Prof.
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine,
A. Mydel, postgraduate stud.
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

ON THE QUESTION OF REMEDIES AVAILABLE TO THE EMPLOYEE IN CASE OF UNLAWFUL DISMISSAL

The article, on the basis of scientific doctrine, legislation of Ukraine, as well as judicial practice, examines certain issues related to the protection of an employee from wrongful dismissal in Ukraine, particularly, regarding the peculiarities of the application of such a remedy as reinstatement in the Ukrainian legal order. The authors emphasize the existence of a functional connection between the right to work, enshrined in the Constitution of Ukraine, and the employee's right to apply for protection in case of a wrongful dismissal by the employer. The article indicates the means of protection that can theoretically be applied by an employee who has been dismissed in violation of the requirements of the law. It is noted that reinstatement, based on the provisions of the legislation of Ukraine, can be considered the leading remedy available to the employee in case of a wrongful dismissal. At the same time, the authors note that the Labor Code of Ukraine does not provide the employee with an opportunity to choose a remedy that would reflect the needs of the particular employee in the most sufficient way.

The article also attempts to explain the legal nature of reinstatement from the point of view of legal facts theory. In addition, the authors note that the proposed approach to the analysis of reinstatement allows explaining the compensation of average earnings for the period when the employee did not work because of the wrongful dismissal. This compensation can be interpreted as a natural consequence of reinstatement. At the same time, attention is focused on certain aspects of the relationship between the reinstatement of the employee and the payment to the employee of average earnings during the period of forced absenteeism. The article also describes the attitude of certain international organizations to reinstatement in the context of assessing the level of protection of employees under certain jurisdiction.

Keywords: protection of labor rights; employment remedies; reinstatement; wrongful dismissal; termination of the employment contract.

13. Employment protection legislation: Summary indicators in the area of terminating regular contracts (individual dismissals). Geneva, 2015. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_357390.pdf (Дата звернення: 25.07.2022).

References

1. Prylypko, S. M., & Yaroshenko, O. M. (2014). Pravo na pratsiu v systemi prav liudyny [The Right to Labor in the System of Human Rights]. *Pravo Ukrainy [Law of Ukraine]*, 6, 102–110 (in Ukrainian).
2. Sereda, O. H. (2016). Realizatsiia prava na pratsiu v umovakh yevrointegratsii Ukrainy [Enforcement of the Right to Labor in the Context of the Eurointegration of Ukraine]. *Pravo Ta Innovatsii [Law and Innovations]*, 1 (13), 73–80 (in Ukrainian).
3. Kostiuk, V. L. (2014). Konstytutsiine pravo na pratsiu v novitnikh umovakh sohodennia: naukovo-pravovyi aspekt [The constitutional right to work in new conditions present: scientific and legal aspects]. *Chasopys Natsionalnoho Universytetu "Ostrozka Akademiia". Seria "Pravo," [Journal of NaUOA. Law Series] 2(10)*, 1–15 (in Ukrainian).
4. Dzhepa, Y. A. (2008). Osoblyvosti harantii zakhystu prav subiektiv trudovoho prava pry prypynenni trudovykh pravovidnosyn [Features of guarantees of protection for rights of subjects in the labor right at the termination labor legal relationship]. *Forum Prava [Law Forum]*, 2, 90–94 (in Ukrainian).
5. Vavzhynchuk, S. Ya. (2021). *Okhrona ta zakhyst trudovykh prav pratsivnykiv [Protection and defence of labor rights of employees]* (2nd ed.). Pravo (in Ukrainian).
6. Yurydychna entsyklopediia: v 6 t. / redkol.: Yu. S. Shemshuchenko (hol. red.) ta in. (1998). *Leksyka – Ukrainski Entsiklopedii Ta Slovnyky*. Retrieved July 3, 2022, from <https://leksika.com.ua/legal/> (in Ukrainian)
7. Postanova Verkhovnoho Sudu (2020) [Resolution of the Supreme Court]. In case No 501/2316/15-ts. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/91186241> (in Ukrainian)
8. Prohul. (1977). In *Slovnyk ukrainskoi movy: v 11 tomakh*. <http://sum.in.ua/s/proghul> (in Ukrainian)
9. Vavzhynchuk, S. (2020). Ponovlennia na roboti v razi nezakonnoho zvlennia abo perevedennia yak zakhid zakhystu trudovykh prav (chastyna 1) [Reinstatement in case of illegal dismissal or movement to another position as a measure of labor rights protection (part 1)]. *Pidpriemnytstvo, Hospodarstvo i Pravo [Entrepreneurship, Economy and Law]*, 11, 61–65 (in Ukrainian).
10. Flaherty, M. (2015). Reinstatement as Human Rights Remedy: An Evolving Jurisprudence. *Windsor Review Legal & Social Issues*, 36, 101–122 (in English).
11. Weisenberger, R. (1988). Remedies for Employer's Wrongful Discharge of an Employee Subject to Employment of Indefinite Duration. *Indiana Law Review*, 21 (2), 547–586 (in English).
12. OECD. (2020). *OECD Employment Outlook 2020. Recent trends in employment protection legislation*. <https://www.oecd.org/els/emp/EmploymentOutlook2020-chapter3.pdf> (in English).
13. International Labour Organization. (2015). *Employment protection legislation: Summary indicators in the area of terminating regular contracts (individual dismissals)*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_357390.pdf (in English).

Received: 27.07.22
Accepted: 16.09.22