

ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ ПРАЦІВНИКУ В РАЗІ НЕЗАКОННОГО ЗВІЛЬНЕННЯ

COMPENSATION FOR THE MORAL DAMAGES TO EMPLOYEE AS A RESULT OF WRONGFUL DISMISSAL

Бабенко Е.В., к.ю.н.

Стаття присвячена визначенню особливостей відшкодування моральної шкоди працівнику. Окреслено умови для відшкодування моральної шкоди. Значну увагу приділено питанню правомірності застосування поняття «відшкодування» моральної шкоди та визначенню розміру такого відшкодування.

Ключові слова: моральна шкода, працівник, трудові відносини, роботодавець, відшкодування, розмір, вина, незаконне звільнення.

Статья посвящена определению особенностей возмещения морального вреда работнику. Определены условия для возмещения морального вреда. Значительное внимание уделено вопросу правомерности применения понятия «возмещение» морального вреда и определению размера такого возмещения.

Ключевые слова: моральный вред, работник, трудовые отношения, работодатель, возмещение, размер, вина, незаконное увольнение.

The article is devoted to defining the features of the moral damages compensation to employee. The terms of moral damages compensation are outlined. Considering that compensation for non-pecuniary damage is one of the ways of protecting workers' labor rights, and also given the fact that in recent years the number of illegally dismissed workers has increased due to economic and military difficulties in the country's life, the issue today is the question of determining the basic principles of compensation for moral harm to an employee in the case of such dismissal, which serves as the goal of this study. In order to achieve this goal it is supposed to establish the appropriateness of the use of the notion of "compensation" for non-pecuniary damage; outline the terms of the specified reimbursement; Determine how the amount of such compensation is determined. In addition to compensation to the employee for pecuniary damage, Art. 237-1 of the Labor Code of Ukraine also defines the compensation to the employee by the owner or the body authorized by him for moral harm. Such damage is compensated if the violation of the legal rights of the employee has led to moral suffering, loss of normal life connections and requires additional efforts from him to organize his life. The procedure for compensation for non-pecuniary damage is defined in the legislation. A significant attention is paid to the question of lawfulness of using the notion of "compensation" of moral damages and determining the amount of such a compensation. Thus, we determine that claims for compensation for non-pecuniary damage are optional and can only be satisfied after the main claim for the benefit of the employee has been resolved. It is not possible to reduce the amount of compensation for non-pecuniary damage, referring to the fact that in part such damage was offset by the satisfaction of claims in resolving a labor dispute about illegal dismissal.

Key words: moral damages, employee, employment relations, employer, compensation, amount, fault, wrongful dismissal.

Працівник має право самостійно пред'явити вимогу про відшкодування матеріальної та моральної шкоди, заподіяної йому незаконним звільненням. Як свідчить практика, такі позови працівники пред'являють як одночасно з основними вимогами про поновлення на роботі [1], так й окремо [2]. Заявлена позовна вимога підлягає задоволенню судом у тому випадку, коли трудовий спір про незаконне звільнення вирішується на користь особи, яка просить про матеріальну та моральну компенсацію. Як правильно вказується в науковій періодиці, «відшкодування моральної шкоди є одним із способів захисту трудових прав працівників, гарантованих законодавством. Відшкодування моральної (немайнової) шкоди має самостійне юридичне значення, адже не має на меті відновлення порушеного права працівника, а компенсує завдану моральну шкоду у вигляді певної грошової суми, розмір якої визначається від тяжкості й обсягів моральних страждань, вимушених змін, які позначились на якості життя працівника» [3, с. 99].

Отже, враховуючи, що відшкодування моральної шкоди є одним зі способів захисту трудових прав працівників, а також зважаючи на те, що останніми роками збільшилася кількість незаконно звільнених працівників через економічні й воєнні труднощі в житті країни, актуальним сьогодні є питання визначення основних засад відшкодування моральної шкоди працівнику в разі такого звільнення, що і є метою дослідження. Задля досягнення поставленої мети передбачається встановити доцільність застосування саме поняття «відшкодування» моральної шкоди; окреслити умови вказаного відшкодування; встановити, як саме визначається розмір такого відшкодування.

Сьогодні проблемам відшкодування моральної шкоди приділяли увагу в роботах С.В. Вишневецька, С.В. Вене-

діктов, О.В. Оніщенко, Я.С. Протопопова, Н.М. Хуторян, В.І. Щербина, С.В. Селезень та інші. Проте цей інститут трудового права особливо в аспекті незаконного звільнення є до сьогодні недостатньо розробленим, тому потребує подальшого аналізу.

Окрім відшкодування працівникові матеріальної шкоди, ст. 237-1 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України також визначає відшкодування працівникові власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди. Така шкода відшкодовується в разі, якщо порушення законних прав працівника призвело до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і потребує від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Порядок відшкодування моральної шкоди визначено в законодавстві. Моральну шкоду працівникові відшкодовує безпосередньо роботодавець за наявності таких умов:

- факт порушення роботодавцем законних прав працівника. У такому випадку законним правом визнається будь-яке суб'єктивне право працівника, яке виникло на підставі закону, підзаконного акта, угоди, трудового договору, іншої угоди, укладеної між роботодавцем і його працівником як сторонами трудових відносин. Тобто в нашому випадку має бути незаконне звільнення з ініціативи роботодавця;

- працівникові завдано моральних страждань, або він утратив нормальні життєві зв'язки, або в нього виникла потреба докласти додаткових зусиль для організації свого життя;

- причинний зв'язок між другою та першою умовами. Тобто моральні страждання працівника, або втрата ним нормальних життєвих зв'язків, або виникнення потреби в працівника докласти додаткових зусиль для організації свого життя спричинені внаслідок незаконного звільнення працівника.

У Постанові Пленуму Верховного Суду України (далі – ВСУ) «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» від 31 березня 1995 р. № 4 встановлено, що «відповідно до ст. ст. 237-1 КЗпП України, якщо наявні порушення прав працівника у сфері трудових відносин (незаконне звільнення або переведення, невивплата належних йому грошових сум тощо), які призвели до його моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і потребують від нього додаткових зусиль для організації свого життя, обов'язок відшкодувати моральну (немайнову) шкоду покладається на власника або уповноважений ним орган незалежно від форми власності» [4].

Умови відшкодування моральної шкоди, що визначені укладеним сторонами контрактом і які погіршують становище працівника порівняно з положеннями ст. ст. 237-1 КЗпП України чи іншим законодавством, згідно зі ст. 9 КЗпП України, є недійсними (п. 13 Постанови) [4]. Що стосується строку, протягом якого має бути відшкодовано працівникові моральна шкода, то варто зазначити, що його законодавством безпосередньо не встановлено. Роз'яснення про застосування в цьому разі строку позовної давності надав Пленум ВСУ (п. 16 Постанови), вказавши, що «до вимог про відшкодування моральної шкоди у випадках, передбачених трудовим законодавством, застосовується тримісячний строк позовної давності (ст. 233 КЗпП України)» [4]. Водночас Постановою, на жаль, не роз'яснено, з якого дня потрібно відраховувати такий строк.

Оскільки питання про відшкодування моральної шкоди працівникові має право вирішувати комісія з трудових спорів чи суд в порядку вирішення трудового спору, працівник, згідно зі ст. ст. 225 і 233 КЗпП України, повинен звернутися із заявою до комісії з трудових спорів чи безпосередньо до районного, районного в місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня встановлення відповідним органом (комісією з трудових спорів, судом, державним органом, що здійснює контроль і нагляд за додержанням роботодавцями законодавства про працю) або визнання самим роботодавцем факту порушення законних прав працівника, що буде підставою для відшкодування такому працівникові моральної шкоди. У разі наявності висновку медичного органу про спричинення моральної шкоди – з дня його видачі. Працівник також має право заявити вимогу про відшкодування моральної шкоди в позовній заяві до суду чи заяві до комісії з трудових спорів про поновлення порушеного роботодавцем права. Якщо роботодавець порушив законодавство про оплату праці і при цьому заподіяна моральна шкода, то працівник, відповідно до ч. 1 ст. 225 і ч. 2 ст. 233 КЗпП України, може звернутися до комісії з трудових спорів чи безпосередньо до суду без обмеження будь-яким строком.

Отже, правило щодо строків звернення поширюється й на вимогу працівника про відшкодування моральної шкоди, завданої йому внаслідок такого порушення, заявлену в позовній заяві про виплату йому належної заробітної плати.

Наявність вини як обов'язкової умови відшкодування моральної шкоди ст. 237-1 КЗпП України не передбачає. І питання про вину має вирішуватися спеціальним законодавством, що може визнати вину роботодавця обов'язковою чи необов'язковою умовою відшкодування ним моральної шкоди працівникові. При цьому у вищезазначеній Постанові наголошено, що особа (фізична чи юридична) звільняється від відповідальності за відшкодування моральної шкоди, якщо доведе, що шкоду заподіяно не з її вини [4].

Варто зазначити, що Проект Трудового кодексу України передбачає обов'язок роботодавця поважати честь і гідність працівника. Стаття 378 Проекту Трудового

кодексу України зобов'язує роботодавця відшкодувати моральну шкоду, заподіяну працівникові власними діями або бездіяльністю, що призвели до порушення прав працівника, відповідно до цивільного законодавства. Отже, на відміну від ст. 237-1 КЗпП України, в Проекті Трудового кодексу України чітко зазначено, що відшкодування моральної шкоди здійснюється відповідно до норм цивільного законодавства й обов'язок доказування факту наявності моральної шкоди покладається на працівника. Варто відмітити, що це є позитивним моментом у Проекті Трудового кодексу України, але для притягнення роботодавця до відповідальності працівникові необхідно підтвердити факт заподіяння такої шкоди працівникові, що інколи неможливо зробити внаслідок відсутності відповідних документів чи свідків, а також довести, що йому завдано моральних страждань, або він втратив нормальні життєві зв'язки, або в нього виникла потреба докласти зусиль для організації свого життя [5]. Тому це питання потребує подальшого опрацювання.

Незважаючи на закріплене в чинному законодавстві відшкодування моральної шкоди, деякі науковці вважають некоректним уживання терміна «відшкодування» стосовно моральної шкоди. Доводиться позиція, що неможливо відшкодувати фізичні або моральні страждання. Поняття моральної та фізичної шкоди припускає можливість їх компенсації, навіть сатисфакції, але тільки не відшкодування [6, с. 69].

Зрозуміло, що оцінити вартість страждань неможливо. Те, що не можна оцінити в грошах, не може бути відшкодоване. Правильною видається позиція З.В. Ромовської, що до цієї проблеми ні термін «відшкодування», ні термін «компенсація» не підходять повною мірою. Тому термін «відшкодування моральної шкоди» необхідно сприймати з певною умовністю [7, с. 43].

Згідно зі ст. 23 Цивільного кодексу (далі – ЦК) України, розмір грошового відшкодування моральної шкоди визначається судом залежно від характеру правопорушення, глибини фізичних і душевних страждань, погіршення здібностей потерпілого або позбавлення його можливості їх реалізації, ступеня вини особи, яка завдала моральної шкоди, якщо вина є підставою для відшкодування, а також з урахуванням інших обставин, що мають істотне значення [8].

Застосування норм законодавства з відшкодування моральної шкоди пов'язане з використанням значної кількості оціночних понять, які окреслені законом зі значним ступенем відносності, а визначальна роль у їх правильному розумінні й застосуванні належить суду.

Моральну шкоду не можна компенсувати в повному обсязі, так як відсутні (і не можуть бути) точні критерії майнового вираження душевного болю, спокою, честі, гідності особи. Будь-яка компенсація моральної шкоди не може бути адекватною дійсним стражданням, тому будь-який її розмір може мати суто умовне вираження.

Як зазначає Д.І. Толкачев, не кожен заперечуватиме, що повинен існувати єдиний «базовий» рівень розміру компенсації й методика визначення його остаточного розміру. Автор зазначає, що в розвинених країнах намічена тенденція до впорядкування під час визначення розміру відшкодування немайнової шкоди, що досягається шляхом уведення таблиць для визначення розміру компенсації немайнової шкоди (наприклад, в Англії, Німеччині) [9, с. 41].

С.І. Шимон, аналізуючи законодавство України з питання відшкодування моральної шкоди, визначає низку змістових категорій, через які можна характеризувати моральну шкоду. При цьому суд повинен урахувати таке:

- характер моральних страждань: прості переживання, душевні страждання, психічні страждання, пов'язані з фізичним болем, а останні залежно від тяжкості ушкодження: легке, середньої тяжкості, тяжке;

- вид психічних страждань: занепокоєння, нервозність, сором, приниження, страх, відчай;

- глибину моральних страждань: незначний душевний біль, значний, сильний, нестерпний. За істотністю змін у житті: неістотні та істотні (неможливо відновити). За тривалістю негативних наслідків: короточасні, тривалі, довчні;

- час, що минув із моменту закінчення дії; короточасна або тривала дія негативних наслідків;

- інші спеціальні критерії, передбачені законодавством [10, с. 130].

Не менш складним для особи є й етап доказування факту й розміру завданої моральної шкоди під час розгляду справи в суді, а також особливого характеру набуває визначення розміру компенсації моральної шкоди в рішенні суду.

У зв'язку з цим вимагає необхідної наукової уваги питання щодо визначення еквівалентних критеріїв розміру моральної шкоди, яка може бути стягнута як компенсація за завдані фізичні й (або) душевні страждання. Проблемним для сучасної правозастосовної та судової практики є й відсутність будь-яких законодавчо визначених методик чи розрахунків розміру компенсації моральної шкоди. Не встановлено й не існує жодної загально-визнаної формули чи моделі, яка допомогла б об'єктивно визначити розмір моральної шкоди та запобігти ситуаціям, коли суди призначають різні розміри компенсації в подібних ситуаціях або коли потерпілим присуджуються надто завищені й необґрунтовані суми моральної шкоди [11, с. 153].

Під критеріями розміру відшкодування моральної шкоди варто розуміти сукупність правових і моральних приписів, характеристик певних осіб, їхнього правового статусу й поведінки, обставин справи та інших явищ об'єктивної дійсності, які або істотною мірою віддзеркалюють ступінь порушення вчиненим діянням імперативів справедливості, розумності й добросовісності, або виявляють здатність визначати міру компенсаційно-майнового захисту потерпілої особи, необхідну та достатню для відновлення переконаності сторін порушених правовідносин, а також усіх інших суб'єктів цивільного права в ключовій ролі згаданих морально-правових засад в організації життєдіяльності суспільства [12, с. 9].

Відповідно, йдеться про оцінку крізь призму засад справедливості, розумності й добросовісності насамперед таких об'єктивованих назовні чинників:

а) суспільної значимості особистого немайнового блага, яке стало об'єктом протиправного посягання, та істотності завданих потерпілому втрат;

б) ознак об'єктивної й суб'єктивної сторін поведінки заподіювача шкоди;

в) індивідуальних особливостей потерпілого, які мав усвідомлювати заподіювач шкоди або врахування яких має виняткове значення для утвердження в суспільстві ідеалу справедливості;

г) юридичної або фактичної нерівності становища сторін, підвищеної вразливості однієї з них або посідання певною стороною особливого правового статусу, що визначає відмінні від звичайних межі правомірного втручання в особисту немайнову сферу потерпілого;

д) добровільного вжиття заподіювачем шкоди або іншою особою, яка відповідає за завдану шкоду, розумних заходів, спрямованих на усунення чи істотне ослаблення вияву негативних наслідків учиненого правопорушення;

е) загальних критеріїв коригування розміру деліктної відповідальності, до яких належать зустрічна вина потерпілого у виникненні або збільшенні обсягу завданої шкоди, а також урахування майнового стану боржника – фізичної особи.

До критеріїв визначення розміру відшкодування завданої моральної шкоди можна зарахувати лише такі фактичні обставини порушення суб'єктивного права працівника, які здатні істотним чином вплинути на передбачуваний вияв завданих потерпілому немайнових утрат і ступінь ураження засад справедливості, розумності й добросовісності як спеціальних об'єктів правового захисту. Водночас характер правопорушення і справедливості є необхідними й мінімально достатніми критеріями для визначення розміру відповідальності роботодавця за завдання моральної шкоди [13, с. 25].

Особи, які зазнали порушення своїх трудових прав під час незаконного звільнення, що гарантовані Конституцією України, досить часто високо оцінюють свої страждання. Відповідно до норми ст. 23 ЦК України, розмір компенсації моральної шкоди суд визначає залежно від характеру й обсягу страждань (фізичних, душевних, психічних тощо), яких зазнав позивач, характеру немайнових утрат (їх тривалості, можливості відновлення тощо) та з урахуванням інших обставин. Зокрема, враховуються стан здоров'я потерпілого, тяжкість вимушених змін у його життєвих і виробничих стосунках, ступінь зниження престижу, ділової репутації, час і зусилля, необхідні для відновлення попереднього стану. При цьому суд має виходити із засад розумності, добросовісності та справедливості. Але аналіз правозастосовної практики свідчить про те, що проблема суб'єктивної оцінки суддів залишається невирішеною [14, с. 102].

Отже, основною проблемою під час вирішення трудових спорів про незаконне звільнення та компенсацію моральної шкоди є відсутність певних кількісних критеріїв чи меж її виплати. Тобто суди на власний розсуд визначають розмір такої шкоди, перевіряючи водночас її наявність, протиправність діяння роботодавця, наявність причинного зв'язку між шкодою і протиправним діянням роботодавця та вини останнього в її заподіянні [4]. На практиці, визначаючи розмір шкоди, суди часто посилаються на вимоги розумності та справедливості. Зокрема, із цих мотивів Печерський районний суд міста Києва 27 квітня 2015 року прийняв рішення про часткове задоволення вимог щодо відшкодування моральної шкоди за незаконне звільнення [15].

У деяких випадках суд частково задовольняє вимоги про виплату моральної шкоди, посилаючись на те, що задоволення основних вимог є елементом відшкодування моральної шкоди. Наприклад, 23 липня 2012 року Хмельницький міськрайонний суд Хмельницької області задовольнив позов у частині стягнення моральної шкоди частково – в розмірі 300,00 грн, указуючи на те, що сам по собі факт задоволення позову щодо поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу є елементом відшкодування завданої моральної шкоди [16]. Однак, як відзначає Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних та кримінальних справ, компенсація завданої моральної шкоди не поглинається самим фактом відновлення становища, яке існувало до порушення трудових прав, шляхом поновлення на роботі, а має цілком самостійне юридичне значення [17, с. 57]. Тому наведені мотиви зменшення розміру моральної шкоди судом є незаконними й необґрунтованими.

Отже, визначаємо, що позови про компенсацію моральної шкоди мають факультативний характер і можуть бути задоволені лише після вирішення основного позову на користь працівника. Не можна зменшувати розмір компенсації за моральну шкоду, посилаючись на те, що частково така шкода компенсована задоволенням вимог під час вирішення трудового спору про незаконне звільнення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Рішення Київського районного суду міста Одеси від 28 квітня 2015 року у справі № 520/3777/14-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/44063431>.
2. Рішення Солом'янського районного суду міста Києва від 27 листопада 2015 року у справі №760/18157/15-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/53969304>.
3. Оніщенко О.В., Гораш І.С. Проблеми компенсації моральної шкоди при порушенні трудових прав. *Юридичний вісник*. 2016. № 3 (40). С. 99–105.
4. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 року № 4. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/>.
5. Проект Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 року (реєстр. № 1658, текст доопрацьований). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
6. Єфремова І. Визначення поняття та змісту моральної шкоди. *Підприємство, господарство і право*. 2011. № 11. С. 68–71.
7. Ромовська З.В. Спирні питання відшкодування моральної шкоди. *Вісник Верховного Суду України*. 2005. № 5. С. 41–44.
8. Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року зі змінами та доповненнями. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua>.
9. Толкачев Д.І. Врахування статусу сторін при визначенні розміру компенсації моральної шкоди. *Вісник господарського судочинства*. 2010. № 3. С. 41.
10. Шимон С.І. Науково-практичний коментар до Цивільного кодексу України: у 2 т. / за заг. ред. О.В. Дзери, Н.С. Кузнецової, В.В. Луця. Київ: Юрінком Інтер, 2011. Т. 2. С. 129–130.
11. Батоюська О.В., Піхурець О.В. Критерії визначення розміру завданої моральної шкоди при її доказуванні в суді. *Право і Безпека*. 2015. № 2. С. 148–154. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib_2015_2_30.
12. Андриєнко О.В. Психологічний зміст компенсації моральної шкоди в нормотворчій та правозастосовчій діяльності: автореф. дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.06 / Академія управління МВС України. Київ, 2009. 17 с.
13. Борисова В.О., Андрєєва Г.Д. Критерії визначення розміру відшкодування моральної шкоди. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2016. Вип. 1. С. 23–27. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apvu_2016_1_7.
14. Церковна А.О., Сироваткін С.А. Проблеми правового регулювання компенсації моральної шкоди в цивільному праві України. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2014. № 29. С. 101–105. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_2014_29_17.
15. Рішення Печерського районного суду від 27 квітня 2015 року у справі № 757/6628/15-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/44073447>.
16. Рішення Хмельницького міськрайонного суду Хмельницької області від 23 липня 2012 року у справі № 2218/9975/2012. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua>.
17. Про практику застосування судами при розгляді справ окремих норм трудового права: Лист Вищого спеціалізованого суду з розгляду цивільних та кримінальних справ від 27 вересня 2012 року № 10-1389/0/4-12. *Податки та бухгалтерський облік*. 2013. № 7. С. 53–58.

УДК 349.2

РОЛЬ МЕТОДОЛОГІЇ У ВИРІШЕННІ ПРОБЛЕМ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УКРАЇНІ

THE ROLE OF METHODOLOGY IN SOLVING THE PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF TERMINATING THE EMPLOYER-EMPLOYEE RELATIONS IN UKRAINE

Зеленський В.М., к.ю.н., асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Стаття присвячена розкриттю сутності та значення методології у вирішенні проблем правового регулювання припинення трудових правовідносин в Україні. Зазначено, що сьогодні питанню методології приділяється вкрай мало уваги, тому чимало наукових досліджень, хоча й є цінними для науки, у сукупності все ж являють собою хаотичний набір важливих даних. У підсумку наголошується на тому, що ключова роль методології полягає в тому, щоби дослідник визначився зі своєю світоглядною позицією і вже на підставі цього будував своє дослідження

Ключові слова: методологія, припинення трудових правовідносин, правове регулювання, трудове право, світоглядна позиція.

Статья посвящена раскрытию сущности и значения методологии в решении проблем правового регулирования прекращения трудовых правоотношений в Украине. Отмечено, что сегодня вопросу методологии уделяется крайне мало внимания, поэтому немало научных исследований, хотя и являются ценными для науки, в совокупности все же представляют собой хаотичный набор важных данных. В итоге отмечается, что ключевая роль методологии заключается в том, чтобы исследователь определился со своей мировоззренческой позицией и уже на основании этого строил свое исследование.

Ключевые слова: методология, прекращение трудовых правоотношений, правовое регулирование, трудовое право, мировоззренческая позиция.

The article is dedicated to identifying the nature and role of methodology in solving the problems of legal regulation in terminating the employer-employee relations in Ukraine. Already defined, elaborated and analyzed problems of legal regulation of termination of labor relations required their logical systematization, within the limits of which we had in our other scientific investigations it was established that all existing problems of legal regulation of termination of labor relations should be divided into general and special. General concerns the entire system of labor law, therefore, although they have a significant impact on the possibility of solving purely special problems in the area of termination of labor relations, yet they are sufficiently voluminous and can not be the subject of this scientific intelligence. Special problems of legal regulation of termination