

СУТТЄВІ ОЗНАКИ ПРАВОВОЇ КАТЕГОРІЇ «МАСОВЕ ВИВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ»

SUBSTANTIAL FEATURES OF LEGAL CATEGORY «MASS LAYOFFS OF EMPLOYEES»

Честа Д.О.,
аспірант

*Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку
Національної академії правових наук України*

У статті порушена вкрай важлива та актуальна для сучасної України проблема масових вивільнень працівників, зумовлених змінами в організації виробництва і праці. Досліджено зміст правової категорії «масове вивільнення працівників». Наведено та проаналізовано суттєві ознаки зазначеного поняття.

Ключові слова: масове вивільнення працівників, скорочення чисельності працівників, зміни в організації виробництва і праці, припинення трудового договору.

В статье затронута крайне важная и актуальная для современной Украины проблема массовых увольнений работников, обусловленных изменениями в организации производства и труда. Исследовано содержание правовой категории «массовое увольнение работников». Приведены и проанализированы существенные признаки этого понятия.

Ключевые слова: массовое увольнение работников, сокращение численности работников, изменения в организации производства и труда, прекращение трудового договора.

Mass layoffs of employees is important and urgent problem for modern Ukraine, caused by changes in organizing production and labor, is raised in the article. The content of the legal category «mass layoffs of employees» is researched. Substantial features of marked concept are presented and analyzed.

Key words: mass layoffs of employees, reduction of quantity of employees, changes in organizing production and labor, termination of employment.

Актуальність теми. Хоча перехід національної економіки на ринкові рейки надав суб'єктам господарювання нові можливості для самостійного здійснення виробничої діяльності, однак разом із новими перспективами вони зіштовхнулися із загрозою фінансово-економічної нестабільності та, як наслідок, масовими вивільненнями працівників, зумовленими змінами в організації виробництва і праці. М.І. Іншин відмічає, що вже перші кроки до ринкової економіки викликали такі явища, як масове скорочення чисельності (штату) працюючих на підприємствах, установах та організаціях і вивільнення з них надлишкової чисельності працюючих [1, с. 5]. Права А.М. Юшко, яка вважає, що звільнення працюючих внаслідок змін в організації виробництва і праці має найбільшу питому вагу в загальному обсязі підстав розірвання трудового договору, тому що воно безпосередньо пов'язано з формуванням ринкових відносин, реалізацією курсу на усунення неконкурентоздатних збиткових підприємств, реорганізацією юридичних осіб [2, с. 88]. При цьому погодимось із Л.Ю. Величко, яка наголошує: «Зростання безробіття, зумовленого ліквідацією підприємств, скороченням чисельності або штату працюючих, актуалізує проблему захисту прав працівників під час вивільнення. В останні роки закріпилася негативна тенденція прихованого звільнення у випадку скорочення чисельності шляхом його підміни звільненням за згодою сторін чи за власним бажанням, що свідчить про нереалізовані гарантії захисту працівників

від незаконного звільнення» [3, с. 5]. При збереженні цього явища в умовах політичної й економічної криз рівень соціальної захищеності працюючих і дотримання гарантій, встановлених законодавством у зв'язку з вимушеним звільненням, суттєво погіршився.

Метою статті є дослідження змісту та суттєвих ознак правової категорії «масове вивільнення працівників» в сучасних економічних умовах.

Виклад основного матеріалу. Окремим питанням масових вивільнень працівників, зумовлених змінами в організації виробництва і праці, приділено увагу в наукових роботах таких вчених, як: Л.Ю. Величко, П.І. Жигалкін, М.І. Іншин, Т.Г. Маркіна, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, О.В. Прудивус, А.М. Юшко, О.М. Ярошенко та ін.

Хоча терміном «вивільнення працівників» законодавець активно оперує протягом тривалого періоду (ще 27 травня 1988 р. Президія Верховної Ради УРСР у зв'язку з перебудовою управління економікою і відповідно до указів Президії Верховної Ради СРСР від 4 лютого 1988 р. «Про внесення до законодавства Союзу РСР про працю змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою» [4] і від 29 березня 1988 р. «Про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів СРСР про працю» [5] доповнила КЗпП України окремою главою III-A «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників» [6; 7]), однак як його легальна дефініція, так і визначення суміжних понять «масове ви-

вільнення працівників», «процедура масового вивільнення працівників» та ін., до цього часу відсутні.

Спроби тлумачення словосполучення «вивільнення працівників» робили і вітчизняні вчені-трудовики. Т.Г. Маркіна заявляє, що вивільнення як правова категорія може «... виступати як певна сукупність правовідносин, які виникають, діють і припиняються». Така сукупність, на її думку, «... може включати в себе відносини з перегляду або створення нових локальних нормативних актів, що передбачають зміну існуючих або введення нових умов праці; відносини стосовно виявлення кола осіб, які підлягають вивільненню, відносини між вивільнюваним працівником і власником з приводу можливого переведення на іншу роботу, якщо така є, або з приводу підвищення кваліфікації з подальшим працевлаштуванням; відносини між вивільнюваним працівником і власником з приводу одержання встановлених законом матеріальних виплат і пільг» [8, с. 145–147]. О.В. Прудивус наполягає на тому, що вивільнення працівників – це об'єктивне явище, яке становить сукупність відповідних соціально-виробничих та правових відносин і викликане нагальною потребою, з різних причин, вивільнення підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та господарювання від зайвої кількості працівників з метою підвищення ефективності праці та наступного перерозподілу робочої сили в межах галузі, регіону чи держави в цілому [9, с. 84]. Як бачимо, в обох випадках науковці намагались сформулювати визначення розглядуваного явища шляхом перерахунку сукупності суспільних відносин, які виникають у зв'язку з ним. Ця спроба не є конструктивною, тому що ігнорує суттєві ознаки категорії «вивільнення працівників».

Вважаємо, що до суттєвих ознак категорії «масове вивільнення працівників» належать такі, як-от:

1. Відбувається з ініціативи роботодавця.

Постійний обмін трудовими ресурсами спричиняє динаміку на ринку праці України. Внаслідок цього (а) виникнення, (б) зміна та (в) закінчення трудових правовідносин є закономірними явищами соціальної дійсності загалом і її правової складової зокрема. У законодавстві про працю та науці трудового права для позначення останньої стадії існування трудових відносин вживаються терміни: «припинення», «розірвання» і «звільнення».

Категорія «припинення трудового договору» має бути охарактеризована як найбільш об'ємна, що охоплює всі можливі варіанти закінчення трудових правовідносин. В.С. Венедиктов наполягає, на тому, що це «... родове поняття, яке поєднує всі підстави розірвання трудових зв'язків як за ініціативою працівника, роботодавця, третіх осіб, так і у зв'язку з вибуттям працівника зі складу підприємства у зв'язку з його смертю [10, с. 100]. Є.Ф. Голені робить висновок, що припинення трудового договору полягає в тому, що при настанні передбачених законодавством про працю подій і юридичних дій робітник чи службовець вивільнюється в установленому законом порядку від виконання своїх трудових функцій на цьому підприємстві, установі, організації, а остан-

ні знімають з себе обов'язки надання роботи за цим трудовим договором та обов'язок сплачувати заробітну плату [11, с. 26].

Явище припинення трудових відносин тісно пов'язане з реалізацією особою права на працю. У ст. 43 чинної Конституції України [12] сказано: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Усі громадяни мають право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, вибирати рід діяльності і професію. Примусова праця заборонена». Як справедливо заявляє М.М. Пурей, «... право на працю це – встановлена Конституцією України й іншими нормативно-правовими актами держави рівна можливість кожної людини, яка має фізичну і розумову здатність, працювати, заробляти собі на життя, при цьому при наявності конкретної ситуації вільно, на свій вибір виконувати правомірні дії, спрямовані на реалізацію своєї здатності до праці» [13, с. 43]. Виключне право людини розпоряджатися своїми здібностями до праці є проявом соціальної і юридичної автономії людини, обумовленим визнанням її вищої цінності в суспільстві і державі, визнанням свободи її волі в сфері праці, свободи вибору своєї поведінки на основі оцінки своїх інтересів і потягів. Розпоряджаючись своїм правом на працю, громадянин може як укласти трудовий договір, що стане підставою для виникнення трудових правовідносин, так і вийти із них. О.Я. Лаврів аргументовано доводить, що принцип свободи праці включає в себе: можливість отримати роботу і бути працівником підприємств, установ, організацій будь-якої форми власності; можливість забезпечити себе роботою самостійно (підприємництво); можливість отримати відповідну роботу; можливість вільно обирати рід заняття та професію; можливість реалізувати здатність до праці у безпечних для здоров'я умовах праці; можливість при звільненні, безробітті мати сприяння у працевлаштуванні; можливість вимагати захисту права на працю через відповідні органи; і нарешті право взагалі не займатися будь-якою діяльністю або у будь-який момент її припинити [14, с. 92].

У загальному вигляді підстави припинення трудового договору визначені у ст. 36 Кодексу законів про працю України [15]: угода сторін; закінчення строку, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення; призов або вступ працівника або власника – фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім призову працівника на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року; розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу; переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду; відмова 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; 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; укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» [16], 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; з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади» [17]; підстави, передбачені контрактом.

Більш виважений системний підхід знайшов відбиття у §1 «Загальні положення про припинення трудових відносин» гл. 5 «Припинення трудових відносин» книги другої «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір» проекту ТК України (реєстраційний №1658, текст доопрацьований від 20 травня 2015 р.) [18], де говориться вже не про припинення трудового договору, а про припинення трудових правовідносин, а також чітко розмежовані його умови та підстави. Групу умов утворюють такі, як-от: а) трудові відносини можуть бути припинені тільки на підставах, у порядку і на умовах, визначених ТК та законами; б) трудовий договір може бути розірваний лише за однією з підстав, передбачених ТК. Підставами припинення трудових відносин є: закінчення строку трудового договору; згода сторін; розірвання трудового договору за ініціативою працівника; розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця; рішення вищого органу управління або наглядової ради роботодавця про припинення повноважень (відкликання) голови і членів наглядової ради та/або виконавчого органу, а також будь-яких інших працівників, якщо їх призначення (обрання) та звільнення (відкликання) належить до компетенції вищого органу управління або наглядової ради відповідно до установчих документів роботодавця; укладення трудового договору, 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; незалежні від волі сторін підстави.

О.М. Ярошенко переконує, що за змістом синонімом терміну «припинення трудових правовідносин» є категорія «звільнення працівника» [19, с. 313]. Уточнюючою є позиція А.Д. Зайкіна, який зазначав, що словосполучення «звільнення з роботи» ідентичне терміну «припинення трудового договору», крім випадків вибуття працівника з облікового складу підприємства у зв'язку зі смертю [20, с. 231–232]. «... виходячи з діючого національного законодавства та враховуючи вищенаведені зауваження, терміни «звільнення» та «припинення» є синонімічними за змістом за виключенням випадків смерті працівника, визнання

його безвісно відсутнім чи оголошення померлим», – міркує К.Ю. Мельник [21, с. 317]. Ми ж погодимось В.О. Кравченко: «... термін «звільнення» застосовується в трьох значеннях: а) як аналог поняттю «припинення трудового договору»; б) для позначення юридичного факту, що викликає припинення дії останнього і трудових відносин; в) як вид дисциплінарного стягнення. У першому значенні названі поняття тотожні за всіма своїми основними параметрами незалежно від підстави звільнення працівника і припинення трудового договору (крім припинення його дії внаслідок смерті працівника), наявності або відсутності поважних причин для цього, вини працівника чи роботодавця. Як юридичний факт, звільнення складається з комплексу погоджених дій роботодавця і працівника, внаслідок яких відбувається припинення трудових правовідносин між ними, погашення взаємних трудових прав та обов'язків, зміна соціально-правового статусу останнього, який перестає бути найманим працівником саме цього роботодавця, а наймач втрачає дисциплінарну владу щодо колишнього працівника. На звільнення як на один з видів дисциплінарного стягнення вказує ч. 1 ст. 147 КЗпП України. Воно виступає крайнім заходом дисциплінарного впливу, яким оперують, лише коли зазвичай інші вичерпані й не дали очікуваного результату – подальшої правомірної поведінки працівника» [22, с. 19–20].

Масове вивільнення як значиме трудо-правове явище має місце тільки у тому випадку, коли воно проводиться з ініціативи роботодавця (це підтверджує назва ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення» [23]). Коли ж, приміром, ініціатива розірвання трудового договору виходить від працівника чи третьої особи, то навіть у випадку значної кількості одночасних чи протягом законодавчо визначеного строку звільнень, останні статусу масових вивільнень не отримують, а отже, будуть проведені з дотриманням загальних процедур.

2. Підстава – скорочення чисельності працівників, внаслідок змін в організації виробництва і праці.

Як і будь-яке звільнення, масове вивільнення працівників може відбуватись тільки за певною підставою, передбаченою законодавством про працю. Останньою є п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України – зміна в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

3. Відповідає певним кількісним і часовим юридично значимим критеріям.

Згідно ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення» масовим вивільненням з ініціативи роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) є одноразове або протягом:

- 1) одного місяця:
 - вивільнення 10 і більше працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 20 до 100 працівників;
 - вивільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 101 до 300 працівників;

2) трьох місяців – вивільнення 20 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації незалежно від чисельності працівників.

Показники масового вивільнення працівників можуть також встановлюватися колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях.

4. Проводиться з дотриманням законодавчо встановленої процедури.

Відповідно до п. 19 постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р., [24] суди, розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням за п. 1 ст. 40 КЗпП, зобов'язані з'ясувати: а) чи додержана власником або уповноваженим ним органом норма законодавства, що регулює вивільнення працівника; б) які є докази щодо змін організації виробництва і праці; в) чи відмовився працівник від переведення на іншу роботу; г) чи дійсно, що власник або уповноважений ним орган не має можливості перевести працівника з його згоди на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі чи організації; д) чи не користувався вивільнений працівник переважним правом на залишення на роботі; е) чи попереджувався він за два місяці про наступне вивільнення. Іншими словами, при звільненні працівників внаслідок змін в організації виробництва і праці має бути дотриманий загальний порядок, установленний КЗпП України.

Окрім цього, у разі якщо вивільнення працівників є масовим, відповідно до ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення», власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників. У разі коли масове вивільнення працівників спричинило різке зростання безробіття в регіоні або на відповідній території на три і більше відсоткових

пункти протягом звітного періоду, ситуація на ринку праці визнається кризовою. Для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників можуть утворюватися спеціальні комісії в порядку, встановленому КМУ. Також комісії займаються підготовкою пропозицій щодо внесення змін до територіальних і місцевих програм зайнятості населення. Вказані вимоги є спеціальними та застосовуються виключно у разі проведенні масового вивільнення.

5. Супроводжується заходами із його запобігання і мінімізації негативних наслідків.

Ч. 3 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» покладає на роботодавців обов'язок вживати заходів для запобігання масовим вивільненням, у тому числі шляхом проведення консультацій з профспілками з метою розроблення відповідних заходів, спрямованих на пом'якшення їх наслідків і зменшення чисельності вивільнених працівників. Заходи із запобігання масового вивільнення та з мінімізації його негативних наслідків можуть встановлюватися колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях. Заходи щодо своєчасного запобігання масовому безробіттю розробляє і здійснює також місцева державна адміністрація (п. 10 ст. 24 Закону України «Про місцеві державні адміністрації» [25]).

Висновки. Таким чином, суттєвими ознаками категорії «масове вивільнення працівників» є такі, як-от: відбувається з ініціативи роботодавця; права підстава – скорочення чисельності працівників внаслідок змін в організації виробництва і праці; відповідає певним кількісним і часовим юридично значимим критеріям; проводиться з дотриманням законодавчо встановленої процедури; супроводжується заходами із його запобігання і мінімізації негативних наслідків.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Іншин М.І. Правове регулювання вивільнення працівників органів внутрішніх справ України : [навч. посіб.] / М.І. Іншин. – Х. : Вид-во ун-ту внутр. справ, 2001. – 108 с.
2. Юшко А.М. Переведення на іншу роботу : дис. ... к. ю. н. : спец. 12.00.05 / А.М. Юшко ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2002. – 189 с.
3. Величко Л.Ю. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае изменений в организации производства и труда : дис. ... к. ю. н. : спец. 12.00.05 / Л.Ю. Величко ; Восточноукр. нац. ун-т им. В.И. Даля. – Луганск, 2011. – 208 с.
4. Про внесення до законодавства Союзу РСР про працю змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою : Указ Президії Верховної Ради СРСР від 04.02.1988 р. № 8430-XI // Відом. Верхов. Ради СРСР. – 1988. – № 6. – Ст. 95.
5. Про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів СРСР про працю : Указ Президії Верховної Ради СРСР від 29.03.1988 р. № 8695-XI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1076.679.0>.
6. Про внесення до Кодексу законів про працю Української РСР змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою: Закон УРСР від 27.05.1988 р. № 5938-X // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1988. – № 23. – Ст. 556.
7. Про затвердження указів Президії Верховної Ради Української РСР про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів Української РСР : Закон УРСР від 04.06.1988 р. № 6009-XI // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1988. – № 24. – Ст. 588.
8. Маркіна Т.Г. Право громадян на зайнятість та форми його реалізації в умовах становлення ринкової економіки : дис. ... к. ю. н. : спец. 12.00.05 / Т.Г. Маркіна ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2000. – 239 с.
9. Прудивус О.В. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру : дис. ... к. ю. н. : спец. 12.00.05 / О.В. Прудивус ; Харківський держ. педаг. ун-т ім. Г.С. Сковороди. – Х., 2003. – 226 с.
10. Венедиктов В.С. Конспект лекцій по трудовому праву України : [учеб. пособ.] / В.С. Венедиктов. – Х. : Консум, 1998. – 140 с.
11. Голєна Е.Ф. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и прекращения / Е.Ф. Голєна. – К. : Знание, 1985. – 47 с.
12. Конституція України, прийнята Верховною Радою України 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

13. Пурей М.М. Право на працю в Україні в умовах ринкової економіки: дис. ... к. ю. н. : спец. 12.00.05 / М.М. Пурей ; Харківський держ. педаг. ун-т ім. Г.С. Сковороди. – Х., 2002. – 173 с.
14. Лаврів О.Я. Система принципів трудового права України : дис. ... к. ю. н. : спец. 12.00.05 / О.Я. Лаврів ; Ін-т держ. і права ім. В.М. Корецького НАН України. – К., 2007. – 211 с.
15. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
16. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII // Відом. Верхов. Ради України. – 2014. – № 49. – Ст. 2056.
17. Про очищення влади : Закон України від 16.09.2014 р. № 1682-VII // Відом. Верхов. Ради України. – 2014. – № 44. – Ст. 2041.
18. Проект Трудового кодексу України (реєстр. №1658, текст доопрацьований від 20.05.2015 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
19. Прилипко С.М. Трудове право України : [підручник] / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х. : Видавець ФОП Н.М. Вапнярчук, 2008. – 664 с.
20. Советское трудовое право : [учебник] / Под ред. Б.К. Бегичева, А.Д. Зайкина ; 2-е изд. – М. : Юрид. лит., 1985. – 552 с.
21. Мельник К.Ю. Трудові правовідносини службовців правоохоронних органів : дис. ... д. ю. н. : спец. 12.00.05 / К.Ю. Мельник ; Харківський нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2011. – 432 с.
22. Кравченко В.О. Правове регулювання звільнення за одноразове порушення трудових обов'язків : дис. ... к. ю. н. : спец. 12.00.05 / В.О. Кравченко ; Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». – Х., 2011. – 212 с.
23. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
24. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 // Укр. інвест. газ. – 2009. – № 32.
25. Про місцеві державні адміністрації : Закон України від 09.04.1999 р. № 586-XIV // Відом. Верхов. Ради України. – 1999. – № 20–21. – Ст. 190.