

ОКРЕМІ ТРУДОВІ ГАРАНТІЇ ДЛЯ МЕДИЧНОГО ПРАЦІВНИКА ПРИ СКОРОЧЕННІ ЧИСЕЛЬНОСТІ АБО ШТАТУ

DISTINCT EMPLOYMENT SAFEGUARDS FOR MEDICAL PROFESSIONALS IN REDUCTION OF NUMBER OR STAFF

Сенюта І.Я.,

доктор юридичних наук, доцент,

завідувач кафедри медичного права факультету післядипломної освіти
Львівського національного медичного університету імені Данила Галицького

Проаналізовано скорочення чисельності або штату працівників як різновид зміни в організації виробництва і праці, що є підставою розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Розкрито регламент змін в організації виробництва і праці, що призводить до скорочення чисельності або штату працівників. Такий регламент має становити низку послідовних дій: прийняття письмового рішення власника закладу охорони здоров'я про зміну в організації виробництва і праці, за наявності саме його ініціативи щодо таких змін; надання профспілковій організації інформації про реорганізацію підприємства або часткове зупинення виробництва; подання інформації до територіального органу Державної служби зайнятості при масовому вивільненні працівників; складання письмового розпорядчого акта роботодавця про зміну в організації виробництва і праці; визначення серед працівників тих, які мають переважне право на залишення на роботі; письмове повідомлення конкретних працівників, які підлягають скороченню, про майбутнє вивільнення з одночасною пропозицією іншої роботи на підприємстві за наявності такої; надання працівниками письмової згоди на переведення на іншу роботу протягом всього строку попередження; припинення трудового договору із працівниками, які не надали згоду на переведення на іншу роботу після збігу двомісячного строку попередження.

Проаналізовано судову практику та визначено десять правових аксіом, яких слід дотримуватись при правореалізації і правозастосуванні. Саме зріз судової практики вказує на типові помилки, які виникають на практиці, аналіз якої дає можливість мінімізувати їх при здійсненні професійних функцій. Основні правила такі:

- 1) реорганізація внутрішньої структури юридичної особи не є підставою для проведення 100% скорочення чисельності та штату працівників та звільнення;
- 2) при вивільненні працівників, у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці насамперед оцінюється кваліфікація та продуктивність праці працівників, які підлягають скороченню, причому окремо оцінюють рівень кваліфікації та рівень продуктивності;
- 3) рішення профспілкового органу повинно бути обґрунтованим.

Ключові слова: медичний працівник, скорочення чисельності або штату, звільнення, судова практика, трудові гарантії.

The reduction of the number or staff of employees is analyzed as a kind of change in the organization of production and labour, which is the basis for termination of the employment contract at the initiative of the employer, has been analyzed. The regulation of changes in the organization of production and labour, which leads to a reduction in the number or staff, has been disclosed. Such a regulation should consist of a series of sequential actions: making a written decision of the owner of a health care institution about a change in the organization of production and labour, if it is their own initiative to make such changes; providing trade union body with information on reorganization of enterprise or partial shutdown of production; submission of information to the territorial body of the State Employment Service upon mass dismissal of employees; drawing up a written administrative act of the employer about a change in the organization of production and labour; identifying among employees the preferential right to stay at work; a written notice to specific employees to be made redundant about the future dismissal with the simultaneous offer of another job at the company, if any; giving employees written consent to transfer to another job during the entire period of warning; termination of the employment contract with employees who did not consent to the transfer to another job after the two-month warning period has expired.

The case law has been analyzed and ten legal axioms identified to be followed when law-implementation and law-enforcement. The very section of case law indicates typical mistakes that occur in practice, the analysis of which makes it possible to minimize them in the exercise of professional functions. The basic rules are as follows:

- 1) reorganization of the internal structure of a legal entity is not a basis for carrying out 100% reduction of the number and staff of employees and dismissal;
- 2) in the case of dismissal of employees, in connection with changes in the organization of production and labour, first of all, the qualification and productivity of the employees subject to redundancy are subject to assessment, whereby they separately assess the level of qualification and the level of productivity;
- 3) the decision of the trade union body must be substantiated.

Key words: medical professional, reduction of number or staff, dismissal, case-law, labour safeguards.

Постановка проблеми. На перший погляд нескладні питання породжують чимало практичних проблем, з-поміж яких – трудові гарантії для медичних працівників. Пандемія коронавірусу, яка поєдналась із карантинним і впровадженням другого етапу реформ, загострила чимало питань реалізації прав людини. У ст. 43 Конституції України закріплено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Однією з гарантій забезпечення права громадян на працю є визначений у ст. 5-1 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу й незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи. Одним із наболілих питань є звільнення медичних працівників, які відбулись у зв'язку з впровадженням другого етапу реформи, оптимізацією, а через те призвели до негативної практики

масових звільнень, які відбувались, зокрема, в умовах карантину. Наголосимо, що жодних змін у КЗпП України щодо звільнення протягом дії карантину внесено не було. Підстави для звільнення працівників залишились незмінними. Один із таких прикладів є звільнення медичних працівників із Сумського пологового будинку 31 березня 2020 р. у зв'язку зі скороченням. За цим фактом Сумською місцевою прокуратурою 1 квітня 2020 р. було розпочато кримінальне провадження за фактом порушення законодавства про працю під час звільнення 47 медичних працівників (за ч. 1 ст. 172 Кримінального кодексу України).

Стан опрацювання. Тема має численне теоретичне підґрунтя, що знайшло відображення як у наукових виданнях (А.О. Бабенко, А.І. Жукова, О.М. Лук'яничков, К.Ю. Мельник, Д. О. Новіков та інші), так і у статтях (зокрема, В.Я. Бурак, Л.П. Гарашенко, П.Д. Пилипенко, С.М. Синчук) фахівців. Проте практика сповнена

численними судовими спорами, що свідчить про прогалини доктрини трудового права, адже наука не має в'язку із практикою. Помилки зустрічаються на рівні судових інстанцій і часом лише касаційна інстанція ставить крапку у трудовому конфлікті. Огляд судової практики вказує на численні недоліки як при правореалізації, так і при правозастосуванні.

Метою статті є викристалізація правових аксіом при звільненні працівників, зокрема медиків, при скороченні чисельності або штату крізь призму судової практики для формування регламенту звільнення й недопущення порушення прав людини.

Виклад основного матеріалу. У п. 1 ст. 40 КЗпП України передбачено зміну в організації виробництва і праці, зокрема, ліквідації, реорганізації, банкрутства або репрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників як підставу розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

Нормативна підстава все ще залишається каменем спотикання для роботодавців. Необхідно віднайти алгоритми крізь призму судової практики, які стануть гарантіями для обох суб'єктів трудових правовідносин.

У п. 10 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992 р. під змінами в організації виробництва і праці розуміється раціоналізація робочих місць введенням нових форм організації праці, зокрема перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадженням передових методів, технологій тощо. Проте перелік невичерпний. Зі змісту п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України до обсягу юридичної конструкції «зміна в організації виробництва і праці» належить ліквідація, реорганізація, банкрутство або репрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Регламент змін в організації виробництва і праці, що призводить до скорочення чисельності або штату працівників закладу охорони здоров'я, є таким:

1. Ухвалення рішення власника закладу охорони здоров'я про зміну в організації виробництва і праці, які спричиняють скорочення чисельності або штату працівників у письмовій формі, за умови, що на такі зміни є ініціатива власника.

2. Інформування профспілкової організації про реорганізацію підприємств або часткове зупинення виробництва, які тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників. Така інформація охоплює відомості про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватись, строки проведення звільнення. Власник або уповноважений ним орган не пізніше трьох місяців із часу прийняття рішення проводить консультації із професійними спілками про заходи щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення (ст. 49-3 КЗпП України).

3. Повідомлення територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, тобто територіального органу Державної служби зайнятості, про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, зокрема скорочення чисельності або штату працівників підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання за два місяці до вивільнення. Питання вивільнення працівників, яке вважається масовим, врегульовано у ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення».

4. Складання в письмовій формі розпорядчого акта роботодавця про зміну в організації виробництва і праці, які тягнуть за собою скорочення чисельності або штату

працівників із зазначенням кількості та категорій працівників, посади яких скорочуються.

5. Визначення серед працівників підрозділів, професій, посад, які підлягають скороченню, тих, звільнення яких не допускається згідно із законом, а також тих, які мають переважне право на залишення на роботі.

6. Повідомлення в письмовій формі конкретних працівників, які підлягають скороченню, про майбутнє вивільнення з одночасною пропозицією іншої роботи на підприємстві (за наявності такої).

7. Надання працівниками письмової згоди на переведення на іншу роботу протягом всього строку попередження.

8. Припинення трудового договору із працівниками, які не надали згоду на переведення на іншу роботу після збігу двомісячного строку попередження на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України, якщо працівник не виявив бажання звільнитись раніше. А в разі відсутності іншої роботи станом на останній день роботи також припиняється трудовий договір після збігу двомісячного строку.

Аналіз національної судової практики дає підстави виокремити низку аксіом для звільнення за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, аби таке було законним, не було б допущено порушення прав працівника. З-поміж них вирізняються такі:

1. Однією з найважливіших гарантій для працівника під час скорочення чисельності або штату є обов'язок власника підприємства, установи, організації чи уповноваженого ним органу працевлаштувати його. Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації.

Власник вважається таким, що належно виконав вимоги ч. 2 ст. 40, ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України щодо працевлаштування працівника, якщо запропонував йому наявну в підприємстві роботу, тобто вакантну посаду чи роботу за відповідною професією чи спеціальністю, чи іншу вакантну роботу, яку працівник може виконувати з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду тощо. Роботодавець зобов'язаний запропонувати працівнику, який звільнюється, всі наявні вакансії та роботи, які може виконувати працівник, тобто ті посади, які відповідають кваліфікації працівника (Постанова Верховного суду України Судова палата в цивільних справах від 09.08.2017 р. № 6-1264цс17 [2], Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 23.03.2020 р. справа № 200/13877/15-ц [3]).

2. Суди під час розгляду трудових спорів, пов'язаних зі звільненням відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, повинні з'ясувати такі питання:

1) чи дійсно в роботодавця відбулись зміни в організації виробництва і праці, скорочення чисельності або штату працівників;

2) чи дотримано власником або уповноваженим ним органом норм законодавства, які регулюють вивільнення працівника;

3) які є докази про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що власник або уповноважений ним орган не мав можливості перевести працівника з його згоди на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації;

4) чи не користувався вивільнюваний працівник переважним правом на залишення на роботі;

5) чи попереджався він за два місяці до наступного вивільнення (Постанова Верховного суду України Судова палата у цивільних справах від 09.08.2017 р. № 6-1264цс17 [2], Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 23.03.2020 р. справа № 200/13877/15-ц [3]).

3. При звільненні працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці насамперед підлягає

оцінці рівень кваліфікації та продуктивності праці працівників, які підлягають скороченню. Отож, спершу необхідно використати ч. 1 ст. 42 КЗпП України, тобто переважне право на залишення на роботі надається працівникам із більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. Лише за умови рівноцінності кваліфікації та продуктивності праці перевагу на залишення на роботі матимуть працівники, перелічені ч. 2 ст. 42 КЗпП України. Під оцінку переважності підпадатимуть усі працівники, які обіймають таку ж посаду (Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 23.03.2020 р. справа № 200/13877/15-ц [3]).

4. При визначенні працівників із більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці використовуються ознаки, які в сукупності характеризують виробничу діяльність працівників: наявність певної освіти, стаж і досвід роботи, ставлення до роботи, якість виконуваної роботи тощо. Роботодавець зобов'язаний зробити порівняльний аналіз: перевірити наявність у працівників, посади яких скорочуються, більш високої чи більш низької кваліфікації і продуктивності праці. Для такої перевірки повинні досліджуватись документи та інші відомості:

- про освіту і присвоєння кваліфікаційних розрядів (класів, категорій, рангів);
- про підвищення кваліфікації;
- про навчання без відриву від виробництва;
- про винаходи й раціоналізаторські пропозиції, авторами яких є відповідні працівники;
- про тимчасове виконання обов'язків більш кваліфікованих працівників;
- про досвід трудової діяльності, про виконання норм виробітку (продуктивність праці);
- про розширення зони обслуговування;
- про збільшення обсягу виконуваної роботи;
- про суміщення професій тощо.

Також варто пам'ятати, що:

1) продуктивність праці і кваліфікація працівника повинні оцінюватися окремо;

2) після цього в підсумку роботодавець визначає працівників, які мають більш високу кваліфікацію і продуктивність праці за сукупністю двох показників;

3) за відсутності різниці у кваліфікації і продуктивності праці перевагу на залишення на роботі мають працівники, перелічені в ч. 2 ст. 42 КЗпП України (Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 23.03.2020 р. справа № 200/13877/15-ц [3]).

5. При вивільненні працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці насамперед підлягає оцінці кваліфікація та продуктивність праці працівників, які підлягають скороченню. І лише за умови рівноцінності кваліфікації та продуктивності праці перевагу на залишення на роботі мають працівники, перелічені в ч. 2 ст. 42 КЗпП України. Під час встановлення у працівника переважного права на залишення на роботі на підставі Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» таке питання також було враховане відповідачем під час визначення завідувачів складів, які підлягають скороченню.

Спочатку підлягає оцінці кваліфікація та продуктивність праці всіх працівників, які займають таку ж, як і скорочувана, посаду і виконують таку ж роботу на підприємстві, в установі, організації. За умови рівноцінності кваліфікації та продуктивності праці таких працівників, вирішується питання про те, хто із працівників має переважне право на залишення на роботі. Тобто порівняння продуктивності праці і кваліфікації працівників має проводитись на початку процедури скорочення та до попередження конкретного працівника про наступне вивільнення.

Процедура визначення кваліфікації та продуктивності праці працівників, а також процедура визначення осіб, які мають переважне право на залишення на роботі, законодавчо не визначена. Враховуючи те, що потреба у визначенні (оцінці) наявності такого права виникає при вивільненні працівників, у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, скороченні чисельності штату працівників, яке ініціюється роботодавцем, створити умови та провести таку оцінку повинен роботодавець (Постанова Житомирського апеляційного суду від 20.02.2020 р. справа № 295/13474/18 [4]).

6. Реорганізація внутрішньої структури юридичної особи не є підставою для проведення 100% скорочення чисельності та штату працівників та звільнення їх відповідно до п. 1 ст. 40 КЗпП України (Постанова Львівського апеляційного суду в складі колегії суддів судової палати з розгляду цивільних справ від 07.02.2020 р. справа № 452/1176/18 [5]).

7. Суд зобов'язаний оцінювати рішення профспілкового органу на предмет наявності чи відсутності ознак обґрунтованості, оскільки необґрунтованість рішення профспілкового комітету породжує відповідне право власника на звільнення працівника, а обґрунтованість такого рішення виключає виникнення такого права. Враховуючи, що в зазначених нормах зміст поняття обґрунтованості рішення профспілкового органу закон не розкриває, то така обґрунтованість повинна оцінюватись судом з огляду на загальні принципи права й засад цивільного судочинства та лексичного значення (тлумачення) самого слова «обґрунтований», яке означає «бути достатньо, добре аргументованим, підтвердженим науково, переконливими доказами, доведеним фактами».

Отже, рішення профспілкового органу про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути достатньо, добре аргументованим і містити посилення на правове обґрунтування незаконності звільнення працівника або посилення на неврахування власником фактичних обставин, за яких розірвання трудового договору із працівником є порушенням його законних прав.

3 огляду на те, що висновок про обґрунтованість чи необґрунтованість рішення профспілкового комітету про відмову в наданні згоди на звільнення працівника може бути зроблений судом лише після перевірки відповідності такого рішення нормам трудового законодавства, фактичних обставин і підстав звільнення працівника, його ділових і професійних якостей, то посилення на відсутність у суду повноважень здійснювати перевірку та давати юридичну оцінку рішення профспілкового комітету (яке, відповідно до вимог статей 57, 212 ЦПК України, є одним із доказів у справі й не має для суду наперед встановленого значення), не можна визнати правильним (Постанова Верховного суду України Судова палата у цивільних справах від 01.07.2015 р. у справі № 6-703цс15 [6]).

8. Не є належним способом захисту оскарження працівником рішення про визначення структури підприємства чи установи, про зміну в організації виробництва і праці, скорочення чисельності або штату працівників, оскільки прийняття такого рішення є виключною компетенцією власника такого підприємства чи установи або уповноваженого ними органу та є складником права на управління діяльністю підприємством чи установою. Водночас, правом працівника залишається оспорювати саме правомірність його звільнення (Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 28 березня 2019 року справа № 755/3495/16-ц [7]).

9. Перенесення дати звільнення позивача на іншу дату не потребує повторного попередження про наступне вивільнення (Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 03.10.2019 р. справа № 226/1655/18 [8]).

10. Під час реорганізації підприємства або у процесі його репрофільованні звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП України може відбуватись, якщо це супроводжується скороченням чисельності або штату працівників, змінами в їх складі за посадами, спеціальністю, кваліфікацією, професіями. Працівник, який був незаконно звільнений до реорганізації, поновлюється на роботі в тому підприємстві, де зберігся його попереднє місце роботи. Чинне законодавство не передбачає виключення зі строку попередження працівника про наступне звільнення (не менш ніж за 2 місяці) часу знаходження його у відпустці або тимчасової непрацездатності (Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 21.01.2020 р. справа № 350/1614/18-ц [9]).

Висновки. Дослідження підстави звільнення крізь огляд судової практики дає дуальний ефект:

- коригує правореалізацію;
- оптимізує правозастосування.

Підвищення рівня правової обізнаності під час ухвалення рішень власником закладу охорони здоров'я, роботодавцем слугуватиме мінімізації індивідуальних трудових спорів, зниженню навантаження на судову систему. Окрім того, важливо поєднати теорію із практикою, дозволити проникненню інформації, що сприятиме тому, що теорія стане практичною, а практика – науково обгрунтованою, а тому, кількість правозастосовних помилок зменшиться. Звичайно, що правові знання потрібні і працівникам, аби зреалізувати своє право на захист. Працівник чи роботодавець, незалежно від рівня їхньої фахової підготовки та розуміння певних вимог цивільного судочинства, повинні усвідомлювати, що матимуть можливість забезпечити захист своїх інтересів, а судова система виступатиме гарантом справедливості судового розгляду, здійснення правосуддя індивідуально, без формального підходу до розгляду кожної конкретної справи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Під час карантину на Сумщині звільнили 47 медиків, прокуратура завела справу. URL: <https://www.pravda.com.ua/news/2020/04/2/7246254/>.
2. Постанова Верховного Суду України Судова палата у цивільних справах від 09.08.2017 р. №6-1264цс17. URL: <https://oda.court.gov.ua/sud1590/pravovipoziciivsu/6-1264cs17>.
3. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 23.03.2020 р. справа № 200/13877/15-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/88448925>.
4. Постанова Житомирського апеляційного суду від 20.02.2020 р. Справа № 295/13474/18. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/87847098>.
5. Постанова Львівського апеляційного суду в складі колегії суддів судової палати з розгляду цивільних справ від 07.02.2020 р. Справа № 452/1176/18. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/87482053>.
6. Постанова Верховного суду України Судова палата у цивільних справах від 01.07.2015 р. у справі №6-703цс15. URL: https://protocol.ua/ua/postanova_vsu_vid_01_07_2015_roku_u_spravi_6_703tss15.
7. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 28 березня 2019 р. справа № 755/3495/16-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/80854470>.
8. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 03.10.2019 р. справа № 226/1655/18. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/84876725>.
9. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 21.01.2020 справа № 350/1614/18-ц. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/87144789>.