

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

ПУНТУС Д. А.,
аспірант кафедри правознавства
(Східноукраїнський національний
університет імені Володимира Даля)

УДК 349.2(477):331.108.644.7

«МАСОВЕ ВИВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ» ЯК КАТЕГОРІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

Стаття присвячена дослідженню важливої та актуальної на сьогодні для України проблеми масового вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. Досліджено правову категорію «масове вивільнення працівників». Зазначено, що масове вивільнення працівників як значиме трудо-правове явище має місце тільки в тому випадку, коли воно провадиться з ініціативи роботодавця.

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

Статья посвящена исследованию важной и актуальной на сегодня для Украины проблемы массового высвобождения работников в связи с изменениями в организации производства и труда. Исследована правовая категория «массовое высвобождение работников». Отмечено, что массовое высвобождение работников как значимое трудо-правовое явление имеет место только в том случае, когда оно осуществляется по инициативе работодателя.

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

The article investigates the important and relevant today for Ukraine problems of mass layoffs due to changes in production and labor. The legal category of «mass layoffs». It is noted that the mass release as significant labor-legal phenomenon occurs only when it is made by the employer.

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

Вступ. Масові зупинки і закриття підприємств, динамічні вивільнення працівників із діючих підприємств, відсутність вільних місць і вакансій, загроза безробіття є одними із визначальних чинників дестабілізації економіки будь-якої держави. Закриття підприємств і масові вивільнення працівників здійснюють негативний вплив не тільки на окремих працівників та членів їх сімей, а й на економічний стан окремих регіонів. Це особливо прослідковується у випадку закриття великих підприємств і вивільнення тисячі людей, а також якщо вивільнення відбуваються в населених пунктах з невеликою кількістю жителів, де підприємство є основним роботодавцем. Саме тому теоретична розробка і практичне впровадження дієвого та налагодженого механізму правового регулювання масових вивільнень повинні бути пріоритетними завданнями держави, яка прагне відповідати статусу правової держави.



При цьому слід сказати, що створення такого механізму неможливо без визначення правової природи категорії «масове вивільнення», без чітко сформульованого понятійного апарату, без визначення конкретних підстав і критеріїв масового вивільнення, а також без створення функціональної системи захисту прав працівників.

Вважаємо, що поняття «масове вивільнення» можна розглядати як самостійну трудово-правову категорію. Як відомо, правові категорії сприяють об'єднанню правових знань, дозволяють розглядати правову форму суспільного життя з єдиною, спільною позицією, теоретично відтворити її загальну картину й тим самим сприяти цілісності пізнавальної діяльності в усіх галузях юридичної науки [1, с. 96].

З огляду на це трудово-правова категорія «масове вивільнення» відображає реальні правові явища і є самостійною, яка представляє собою наукове родове поняття, що відображає найбільш загальні властивості й характерні ознаки суспільних відносин, що складаються між суб'єктами трудового права у зв'язку з масовим вивільненням працівників.

Розкрити зміст поняття або значення терміна можна шляхом перерахування притаманних йому ознак або способом безпосередньої вказівки на предмети, явища, ситуації, що позначаються даним поняттям. Визначення понять розглядається в якості одного з основних прийомів, до яких вдається законодавець, установлюючи зміст правових норм. Завдання законодавця – не допустити включення зайвих елементів у визначення поняття, інакше його нормативний зміст буде ширше фактичного [2, с. 12].

За останні десятиліття відбулася суттєва трансформація змісту багатьох понять трудового права. Економічні й соціально-політичні реформи, проведені за останні десятиліття, змінили теоретичне уявлення про правову суть трудово-правової категорії «масове вивільнення». У зв'язку з цим у даний час назріла необхідність виправити недолік трудового законодавства, що полягає у відсутності нормативного тлумачення цього поняття.

Масове вивільнення для вітчизняного законодавства залишається відносно новим правовим явищем, яке протягом тривалого періоду було позбавлене уваги вчених.

Постановка завдання. Мета статті – дослідження правової категорії «масове вивільнення працівників» у сучасних економічних умовах.

Результати дослідження. Окремим питанням масових вивільнень працівників приділено увагу в наукових працях таких учених, 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.

Термін «вивільнення» в науковій літературі почав використовуватися достатньо давно. Так, М.Г. Александров ще в 1972 р. у своїх наукових працях оперував указаною категорією [3, с. 275]. До досліджуваного поняття зверталися також такі вчені, як А.С. Пашков, О.В. Смирнов [4, с. 235] та ін.

У вітчизняному законодавстві термін «вивільнення» почав активно застосовуватися в 1988 р. Зокрема, 2 березня 1988 р. була прийнята Ухвала Держкомпраці СРСР, Секретаріату ВЦПС про затвердження Положення про порядок вивільнення, працевлаштування робочих та службовців і надання їм пільг і компенсацій [5]. Хоча вказане Положення й не містило визначення поняття «вивільнення», проте, виходячи з його змісту, бачимо, що під працівниками, які вивільняються, маються на увазі лише ті, з якими трудовий договір був розірваний за п. 1 ст. 40 КЗпП – зміна в організації виробництва та праці, зокрема ліквідація, реорганізація, банкрутство та перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Після затвердження вказаного Положення Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 27 травня 1988 р. Кодекс законів про працю було доповнено новою главою III-А «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників», в якій з'явився новий термін – «вивільнення працівників» [6]. Хоча визначення останнього Кодекс і не містив, зі змісту цієї глави можна зробити висновок про те, що вивільнення працівників – це категорія, яка може застосовуватися тільки щодо припинення трудового договору на підставі, зазначеній у п. 1 ст. 40 КЗпП.



Як бачимо, нормативне визначення поняття «вивільнення» не отримало свого закріплення, як і не існує законодавчого визначення суміжних понять, таких як «масове вивільнення працівників», «процедура масового вивільнення працівників» та ін., що, у свою чергу, дає привід для неоднозначного тлумачення цього терміну вченими.

Наприклад, Л.А. Сироватська застосовує термін «вивільнення» стосовно випадків розірвання трудового договору у зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників [7, с. 168, 169]. С.М. Прилипка й О.М. Ярошенко наполягають на тому, що це поняття слід застосовувати тільки при розірванні трудового договору за п.1 ст. 40 КЗпП України [8, с. 399]. Деякі ж автори під вивільненням розуміють усі випадки розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця [9, с. 98].

На думку Т.Г. Маркіної, 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 [10, с. 145–147]. О.В. Прудивус, у свою чергу, 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 [11, с. 84].

Слід відмітити, що єдиний підхід до визначення поняття «вивільнення» відсутній не тільки у вітчизняній, а й у зарубіжній науці. Як справедливо відзначає О.М. Мироненко, це пов'язано з тим, що науково-дослідний інтерес до цієї проблематики виник порівняно недавно та був викликаний появою у 80-х роках ХХ ст. та розповсюдженням серед компаній США та Європи стратегії зменшення розмірів організації в цілях скорочення витрат і отримання конкурентних переваг, що в ряді випадків припускало скорочення чисельності працівників підприємства [12, с. 59].

Вивільнення займає особливе місце серед випадків припинення трудового договору. Воно є однією з підстав розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця. Причому ця підстава розірвання трудового договору не припускає наявності винних дій з боку працівника, які сприяли б припиненню з ним трудових відносин. Іншими словами, така підстава розірвання трудового договору фактично декілька обмежує конституційне право працівника на працю. У зв'язку з цим вивільнення, як окремий випадок припинення трудових відносин, потребує чіткої правової регламентації з тим, щоб забезпечити належний захист і подальшу реалізацію права на працю вивільненим працівникам.

Характерними ознаками вивільнення є наступні:

- це сукупність певних соціально-виробничих відносин;
- це об'єктивний процес, що з'являється та існує незалежно від нашої свідомості;
- воно є соціально-економічним явищем, бо стосується як економічного, так і соціального аспектів;
- викликане науково-технічним прогресом, що містить у собі й інтенсифікацію праці, й економію робочого часу, й підвищення ефективності праці тощо;
- вивільнення працівників тягне за собою їх перерозподіл, який може змінити вимоги до професії (спеціальності).

Вивільнення працівників – це різновид розірвання трудового договору, тобто активні дії однієї зі сторін, які спрямовані на припинення даного правочину. При цьому таке розірвання відбувається лише за ініціативою роботодавця. Перелік підстав розірвання трудового



договору за ініціативою роботодавця закріпленій законодавчими нормами й розширеному тлумаченню не підлягає.

Як зазначає О.Г. Середа, обмеження права роботодавця на припинення трудового правовідношення з працівником обумовлено:

– по-перше, інтересами працівника як економічно слабкішої сторони трудового правовідношення, а також цілями запобігання соціальним конфліктам. У цьому випадку обмеження права роботодавця – це спосіб досягнення балансу у взаєминах сторін трудового договору;

– по-друге, цілями сприятливого розвитку суспільства, забезпечення захисту від такої серйозної проблеми, як масове безробіття. Ця обставина визначає обмеження права роботодавця на припинення трудового правовідношення як спосіб забезпечення зайнятості;

– по-третє, цілим комплексом інтересів, як сторін трудового правовідношення, так і всього суспільства, який виражається у визнанні загального принципу соціальної відповідальності роботодавця за використану робочу силу» [13, с. 142].

На сьогодні це явище в Україні викликане не тільки науково-технічним прогресом, а й низкою таких суто специфічних ознак, як загальне падіння виробництва, невизначеність форм власності, відсутність цивілізованої інфраструктури ринку праці, докорінне реформування правової регламентації.

Отже, вивільнення робочої сили – це об'єктивне явище, що становить сукупність певних соціально-виробничих та правових відносин і викликане нагальною потребою, з різних економічних причин, звільнення підприємств, установ, організацій всіх форм власності від зайвої кількості працівників з метою підвищення ефективності праці та наступного перерозподілу робочої сили в суспільному господарстві.

Як ми зазначали на початку нашого дослідження, не існує на сьогодні й законодавчого визначення категорії «масове вивільнення працівників». Законом України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. вперше було передбачено таке явище, як масове вивільнення працівників з ініціативи роботодавця.

При визначенні поняття «масове вивільнення», перш за все, необхідно використовувати сукупність критеріїв (елементів), що дозволяють визначити, до якого виду належить вивільнення – одиничного (індивідуального) чи масового. Зокрема, характеризувати звільнення як масове дозволяє сукупність наступних елементів:

- 1) підстава звільнення;
- 2) чисельність звільнених працівників;
- 3) період, протягом якого працівники підлягають звільненню;
- 4) суб'єкт трудових правовідносин, який висловив волевиявлення на розірвання трудового договору.

Наразі Законом «Про зайнятість населення» визначено критерії масового вивільнення працівників з ініціативи роботодавця. Так, відповідно до ст. 48 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.

При цьому зазначено, що показники масового вивільнення працівників, заходи з їх запобігання та з мінімізації негативних наслідків встановлюються колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях. Розроблення комплексу заходів щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню, здійснюється відповідними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування за участі сторін соціального діалогу. 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 Кабінетом Міністрів України. Так, для усунення загострення в питаннях зайнятості в умовах масового вивільнення працюючих постановою Кабінету Міністрів України від 22 квітня 2013 р., № 305 було затверджено «Порядок утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників» [14].

Висновки. На підставі викладеного під масовим вивільненням працівників слід розуміти вивільнення працівників з ініціативи роботодавця у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, в тому числі реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації (крім випадку ліквідації юридичної особи), скороченням чисельності або штату працівників організації, індивідуального підприємця, результатом якого є значне скорочення за певний календарний період чисельності працюючих, що перевищує обмежувальні критерії масового вивільнення працівників, встановлені колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях. Масове вивільнення як значиме трудо-правове явище має місце тільки в тому випадку, коли воно проводиться з ініціативи роботодавця, що й підтверджує назва ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення».

Список використаних джерел:

1. Васильев А.М. Правовые категории. Методологические аспекты разработки системы категорий теории права / А.М. Васильев. – М. : Юрид. лит., 1976. – 264 с.
2. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: автореф. ... дисс. д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 / С.Ю. Головина. – Екатеринбург, 1998. – 363 с.
3. Советское трудовое право: [учебник] / [под ред. Н.Г. Александрова]. – М. : Юрид. лит, 1972. – 576 с.
4. Советское трудовое право: [учебник] / [под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова]. – М. : Юрид. лит, 1982. – 504 с.
5. Об утверждении Положения о порядке высвобождения, трудоустройства рабочих и служащих и предоставления им льгот и компенсаций: пост. Госкомитета СССР по труду и соцвопросам и Секретариата ВЦСПС от 02.03.1988 г., № 113/6-64 [Электрон. ресурс]. – Режим доступа : <http://docs.cntd.ru/document/9005095>.
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-Х // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1988. – № 23. – Ст. 556.
7. Сыроватская Л.А. Трудовое право : [учебник] / [Л.А. Сыроватская]. – М. : Юристь, 1999. – 312 с.
8. Прилипко С.М. Трудове право : [підручник] – 5-те вид., перероб. і доп. / [С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко]. – Х. : Вид-во «ФІНН», 2012. – 800 с.
9. Основи трудового права України: курс лекц. / за ред. П.Д. Пилипенка. – 3-тє вид., виправл. і доп. – Л. : Магнолія плюс, 2004. – 238 с.
10. Маркіна Т.Г. Право громадян на зайнятість та форми його реалізації в умовах становлення ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Т.Г. Маркіна ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2000. – 239 с.
11. Прудивус О.В. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О.В. Прудивус ; Харківський держ. педаг. ун-т ім. Г.С. Сковороди. – Х., 2003. – 226 с.
12. Мироненко О.Н. Высвобождение персонала: особенности нормативно-правового регулирования и опыт зарубежных компаний / О.Н. Мироненко // Труд за рубежом. – 2007. – № 3. – С. 58–63.
13. Серета О.Г. Обмеження права роботодавця на припинення трудового правовідношення як гарантія захисту інтересів працівника / О.Г. Серета // Форми соціально-правового



захисту працівників у службово-трудовах відносинах: матер. наук.-практ. конф. (м. Суми, 2-4 червня, 2005 р.). – Х. : Укр. асоціація фахівців труд. права, 2005. – С. 141–144.

14. Порядок утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників: пост. КМ України від 22 квітня 2013 р., № 305 // Уряд. кур'єр. – 2013. – 15 трав. – № 84.

СОКОЛОВА О. А.,
здобувач кафедри правознавства
(Східноукраїнський національний
університет імені Володимира Даля)

УДК 349.2

ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЗА НОВИМ ЗАКОНОМ УКРАЇНИ «ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ»

У статті досліджуються особливості оплати праці державних службовців за новим Законом України «Про державну службу». Зроблено висновок, що з введенням в дію даного Закону Україна переходить на європейську модель оплати праці держслужбовців. Нові положення Закону покликані забезпечити прозорість оплати праці державних службовців, реалізуючи принцип рівної оплати за рівну роботу, усуваючи дискримінацію за міжвідомчим і територіальним принципами, суб'єктивний підхід керівників.

Ключові слова: оплата праці, державний службовець, посадовий оклад, надбавки, премії.

В статье исследуются особенности оплаты труда государственных служащих по новому Закону Украины «О государственной службе». Сделан вывод, что с введением в действие указанного Закона Украина переходит на европейскую модель оплаты труда госслужащих. Новые положения Закона призваны обеспечить прозрачность оплаты труда государственных служащих, реализуя принцип равной оплаты за равную работу, устраняя дискриминацию по межведомственным и территориальным принципам, субъективный подход руководителей.

Ключевые слова: оплата труда, государственный служащий, должностной оклад, надбавки, премии.

In the article features of civil service pay under the new Law of Ukraine «On civil service». It was concluded that with the introduction of the Law of Ukraine goes to the European model of remuneration of civil servants. The new provisions are designed to ensure transparency of remuneration of civil servants, implementing the principle of equal pay for equal work, eliminating discrimination and interdepartmental territorial principles, subjective approach managers.

Key words: wages, public employee salary, allowances, bonuses.

