



УДК 349.2 (477):331.108.644.7

МАСОВЕ ВИВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ: СУТНІСТЬ ТА ХАРАКТЕРНІ РИСИ

Пунтус Д.А.,

аспірант кафедри правознавства юридичного факультету
Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

Стаття присвячена дослідженню важливої й актуальної для України проблеми масового звільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. Досліджено масове вивільнення працівників як трудо-правове явище та зазначені його характерні риси. Зауважено, що масове звільнення працівників як значуще трудо-правове явище має місце тільки в тому разі, коли воно провадиться за ініціативою роботодавця.

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

Статья посвящена исследованию важной и актуальной для Украины проблемы массового увольнения работников в связи с изменениями в организации производства и труда. Исследовано массовое увольнение работников как трудо-правовое явление, указаны его характерные черты. Отмечено, что массовое высвобождение работников как значимое трудо-правовое явление имеет место только в том случае, когда осуществляется по инициативе работодателя.

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

Puntus D.A. MASS LAYOFFS: NATURE AND CHARACTERISTICS

The article is devoted to the study of the important and actual for today Ukraine problem of mass redundancy of workers in connection with changes in the organization of production and labor. The mass release of workers as labor-legal phenomenon is investigated and its characteristic features are indicated. It is noted that the mass release of workers as a significant labor-legal phenomenon occurs only when it is carried out on the initiative of the employer.

Key words: mass release of workers, reduction of number or staff of employees, changes in organization of production and labor, termination of employment contract, initiative of employer.

Постановка проблеми. Однією з найпоширеніших форм реалізації громадянами свого конституційного права на працю є трудовий договір. Стабільні трудові правовідносини відповідають інтересам його сторін, дозволяють роботодавцеві створювати високопрофесійні трудові колективи, здатні ефективно вирішувати поточні й перспективні виробничі завдання, а працівникам – якомога повніше розкривати свої професійні здібності й можливості, отримуючи за свою роботу відповідну винагороду. І хоча, укладаючи трудовий договір, його сторони зазвичай розраховують на тривалу взаємну співпрацю, проте через різноманітні об'єктивні та суб'єктивні причини будь-яка угода раніше чи пізніше доходить кінця.

Сьогодні більшість підприємств, установ і організацій через дестабілізацію політичної ситуації, що розпочалася наприкінці 2013 р. і триває донині, спричинивши багато економічних і соціальних проблем, не можуть забезпечити якісне функціонування, що змушує в непоодиноких випадках до масового звільнення працівників. Зокрема, в Україні це явище пов'язано не тільки з науково-технічним прогресом, а й із низкою таких суто специфічних ознак, як загальне падіння виробництва, невизначеність форм власності, відсутність цивілізованої інфраструктури ринку праці, докорінне реформування правової регламентації.

Звільнення посідає особливе місце серед випадків припинення трудового договору.

Воно є однією з підстав для розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця. Причому ця підстава для розірвання трудового договору не припускає наявності винних дій із боку працівника, які сприяли б припиненню з ним трудових відносин. Інакше кажучи, така підстава для розірвання трудового договору обмежує конституційне право працівника на працю. У зв'язку із цим звільнення як окремий випадок припинення трудових відносин потребує чіткої правової регламентації для того, щоб забезпечити належний захист і подальшу реалізацію права на працю звільненим співробітникам.

Теоретичне розроблення і практичне впровадження дієвого та налагодженого механізму правового регулювання масових звільнень мають бути пріоритетними завданнями держави, яка прагне відповідати статусу правової. Варто зазначити, що створення такого механізму неможливе без визначення правової природи категорії «масове вивільнення працівників», без чітко сформульованого понятійного апарату, а також без визначення характерних рис досліджуваного трудо-правового явища.

Ступінь розробленості проблеми. Окремих питань масових звільнень працівників, зумовлених змінами в організації виробництва і праці, приділено увагу в наукових роботах таких учених, як: Л.Ю. Величко, П.І. Жигалкін, М.І. Іншин, Т.Г. Маркіна, С.М. Прилипка, О.І. Процевський, О.В. Прудивус, Д.О. Честа, О.М. Ярошенко й ін.

Метою статті є дослідження змісту та характерних рис правової категорії «масове вивільнення працівників» у сучасних економічних умовах.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні досліджуване питання врегульовано Кодексом законів про працю України [1], Законом України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. [2], постановою Кабінету Міністрів України від 22 квітня 2013 р. «Про затвердження порядку утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників» [3] та іншими нормативними документами.

Звільнення працівників – це різновид розірвання трудового договору, тобто активні дії однієї зі сторін, які спрямовані на припинення даного правочину. Водночас таке розірвання відбувається лише за ініціативою роботодавця. Перелік підстав для розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця закріплені законодавчими нормами й розширеному тлумаченню не підлягає.

Як зазначає О.Г. Середа, обмеження права роботодавця на припинення трудового правовідношення із працівником зумовлено: по-перше, інтересами працівника як економічно слабкішої сторони трудового правовідношення, а також цілями запобігання соціальним конфліктам. У цьому разі 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 [4, с. 142].

Вивільнення робочої сили – це об'єктивне явище, що становить сукупність певних соціально-виробничих і правових відносин і викликане нагальною потребою, з різних економічних причин, звільнення підприємств, установ, організацій всіх форм власності від зайвої кількості працівників із метою підвищення ефективності праці та подальшого перерозподілу робочої сили в суспільному господарстві. Характерні ознаки вивільнення такі: 1) це сукупність певних соціально-виробничих відносин; 2) це об'єктивний процес, що з'являється та існує незалежно від нашої свідомості; 3) це соціально-економічне явище, бо стосується як економічного, так і соціального аспектів; 4) викликане науково-технічним прогресом, що містить й інтенсифікацію праці, й економію робочого часу, й підвищення ефективності праці тощо; 5) приводить до перерозподілу працівників, який може змінити вимоги до професії (спеціальності) [5, с. 67].

Щодо категорії «масове вивільнення працівників», то Законом України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. вперше було передбачено таке явище, як масове вивіль-

нення працівників за ініціативою роботодавця. У ст. 48 Закону визначено критерії масового вивільнення працівників за ініціативою роботодавця. Водночас зазначено, що показники масового вивільнення працівників, заходи із запобігання та мінімізації негативних наслідків устанавлюються колективними договорами й угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях. Розроблення комплексу заходів щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають звільненню, здійснюється відповідними органами виконавчої влади й органами місцевого самоврядування за участю сторін соціального діалогу. 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.

Проаналізувавши цю норму, бачимо, що масове вивільнення працівників як значуще трудо-правове явище має місце тільки тоді, коли воно провадиться за ініціативою роботодавця. Отже, для визначення поняття «масове вивільнення працівників» насамперед необхідно використовувати сукупність критеріїв (елементів), що дозволяють визначити, до якого виду належить вивільнення, одного (індивідуальним) чи масового. Зокрема, характеризувати звільнення як масове дозволяє сукупність таких елементів:

1. Підстави масового вивільнення працівників. Як і будь-яке звільнення, масове вивільнення працівників може відбуватися тільки на визначеній підставі, передбаченій законодавством про працю [6, с. 36]. Так, Кодексом законів про працю (далі – КЗпП) України в п. 1 ч. 1 ст. 40 передбачено такі підстави: 1) зміна в організації виробництва і праці; 2) скорочення чисельності або штату працівників (це одна з найпоширеніших підстав для звільнення працівників за ініціативою роботодавця). Водночас скорочення штату – це зміна внутрішньої структури організації, яка супроводжується ліквідацією окремих структурних підрозділів або виключенням зі штату організації штатних одиниць, а скорочення чисельності працівників – фактичне зменшення працівників деяких посад.

Зазначені підстави характеризуються як підстави для масового вивільнення завдяки специфічним ознакам, які дозволяють їх виокремити серед інших підстав для припинення трудового договору, передбачених законодавством про працю України. До ознак підстав для масового вивільнення варто віднести такі: 1) розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця; 2) розірвання трудового договору за відсутності провини працівника; 3) необхідність звільнення працівників викликана економічними, технічними, організаційними або правовими причинами.

Отже, підстави масового вивільнення працівників треба розуміти як передбачені трудовим законодавством юридичні факти,



викликані причинами економічного, технічного, організаційного або правового характеру й зумовлені наявністю в роботодавця ініціативи на припинення трудових відносин із працівниками за відсутності їхньої вини. Водночас підставами для масового звільнення працівників можуть бути: 1) зміни в організації виробництва і праці, а саме: реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації (крім випадку ліквідації юридичної особи) та 2) скорочення чисельності або штату працівників організації, індивідуального підприємця.

2. Чисельність звільнених працівників і період, протягом якого останні підлягають звільненню. Згідно зі ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення», масовим звільненням за ініціативою роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) є одноразове або протягом:

1) одного місяця: звільнення 10 і більше працівників на підприємстві, в установі й організації із чисельністю від 20 до 100 працівників; звільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі й організації із чисельністю від 101 до 300 працівників;

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

Показники масового звільнення працівників можуть також визначатися колективними договорами й угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях.

3. Обов'язкове дотримання законодавчо визначеної процедури під час масового звільнення працівників. Масове звільнення працівників – це досить трудомісткий процес. Процедура масового звільнення працівників має передбачати такі етапи:

– прийняття рішення про звільнення працівників. Рішення оформлюється наказом (розпорядженням) про майбутнє скорочення чисельності працівників, де треба зазначити підстави, що спонукали роботодавця зменшити чисельність штату;

– визначення працівників, які підлягають звільненню. Так, звільнення, згідно зі ст. 42 КЗпП України, дає право адміністрації під час скорочення чисельності штату працівників надавати переважне право залишення на роботі працівникам із більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. Водночас потрібно враховувати такі обставини: наявність відповідної освіти, післядипломну освіту, документи про підвищення кваліфікації, відсутність дисциплінарних стягнень, наявність заохочень за успіхи в роботі, отримання премій за виконання особливо важливих робіт, відсутність прогулів, відпусток без збереження заробітної плати, тривалого перебування на лікарняних листах, відсутність браку, зауважень із боку адміністрації щодо строків і якості виконуваних робіт, рівень виконання норм виробітку або нормованих завдань, обсяги виконуваних робіт, дотримання строків виконання доручених завдань тощо.

Відповідно до ст. 184 КЗпП України, забороняється звільнення за скороченням штату вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів – за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда. Згідно зі ст. 186–1 КЗпП, зазначена гарантія поширюється також на батьків, які виховують дітей без матері (зокрема й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників). Також не допускається звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого органу в період його тимчасової непрацездатності, а також під час перебування у відпустці;

– попередження працівників про звільнення. Ухваливши рішення про звільнення працівників, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний не пізніше ніж за два місяці до запланованого звільнення повідомити про це особисто кожного працівника, що затверджується його підписом. Проте на практиці дуже часто трапляється, що працівник відмовляється знайомитися з попередженням про звільнення і не бажає підписуватися в наказі чи повідомленні, тоді необхідно скласти акт про відмову від підпису. Акт складається в довільній формі. Його мають підписати кілька людей, які стали свідками того, що працівник відмовляється підписуватися документ на підтвердження того, що його повідомили про майбутнє звільнення;

– повідомлення державної служби зайнятості про заплановане й фактичне звільнення працівників. Не пізніше ніж за 2 місяці до звільнення необхідно повідомити про це центр зайнятості. У разі неповідомлення роботодавцем інформації державній службі зайнятості про заплановане звільнення працівників його можуть притягнути до відповідальності за неподання або несвоєчасне подання такої інформації;

– пропонування іншої роботи працівникам, які підлягають звільненню. Законодавством передбачено, що водночас із попередженням про звільнення власник або уповноважений орган пропонує працівникові іншу роботу на тому ж самому підприємстві, установі, організації, якщо є така можливість. Працівник може як погодитися, так і відмовитися від запропонованих вакансій. Якщо працівник погодиться на будь-яку вакансію, роботодавець видає наказ про переведення працівника на таку посаду, і в цьому разі працівника не звільняють. Однак працівник може і не погодитися, тобто відмовитися від запропонованих вакансій, і тоді цього працівника звільняють. Якщо ж на підприємстві вакантних посад немає і працівнику запропонувати нічого, його просто попереджають і звільняють. У період попередження про скорочення роботодавець не має права проводити прийом на роботу працівників на посаду, яку скорочують, або ж за суміжною посадою;

– погодження скорочення штату із профспілковим органом. Відповідно до ст. 43 КЗпП України, необхідно погодити звільнення із профорганізацією, членом якої є працівник. Роботодавець складає обґрунтоване письмове подання про скорочення чисельності працівників та подає його до виборного органу

первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. Профорганізація розглядає подання протягом 15 днів. Якщо профспілка пропустить цей термін, вважається, що вона дала згоду на розірвання трудового договору. Не погоджують звільнення працівників лише тоді, коли працівник не є членом профорганізації, або якщо на підприємстві немає профспілкової організації;

– звільнення працівників. У день звільнення роботодавець повинен видати працівникові належно оформлену трудову книжку, копію наказу про звільнення з роботи і провести з ним остаточний розрахунок (останній термін – наступного дня) (ст. 116 Закону України «Про зайнятість населення»). Зокрема, роботодавець повинен виплатити особам, які підлягають скороченню, передбачену вихідну допомогу в розмірі не менше середньомісячного заробітку, заробітну плату за відпрацьований період і компенсацію за невикористані відпустки (чергові і додаткові). Днем звільнення вважається останній день роботи працівника.

Отже, звільнення буде вважатися обґрунтованим (законним), якщо власник або уповноважений ним орган: а) здійснив зміни в організації виробництва і праці, зокрема, реорганізацію або перепрофілювання підприємства, установи, організації; б) забезпечив попередження працівника за 2 місяці про звільнення; в) фактично здійснив скорочення чисельності або штату; г) врахував переважне право на залишення працівника на роботі; г) запропонував працівникові перейти на іншу роботу (посаду) в установі; д) надав працівникові гарантії, передбачені чинним законодавством щодо працевлаштування; є) отримав згоду від профспілкового органу (профспілкового представника) на звільнення працівника.

Також варто зазначити, що працівник, з яким розірвано трудовий договір на підставах, передбачених п. 1 ст. 40 Кодексу (крім цілковитої ліквідації), впродовж одного року має право на укладення трудового договору в разі повторного прийняття на роботу, якщо власник або уповноважений ним орган проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

4. Суб'єкт трудових правовідносин, який висловив волевиявлення на розірвання трудового договору. Масове вивільнення як значуще трудо-правове явище має місце тільки в тому разі, коли воно провадиться за ініціативою роботодавця (це підтверджує назва ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення»). Коли ж, наприклад, ініціатива розірвання трудового договору виходить від працівника чи третьої особи, то навіть у разі

значної кількості одночасних чи протягом законодавчо визначеного строку звільнень останній статусу масових вивільнень не мають, а отже, будуть проведені з дотриманням загальних процедур.

Висновки. З огляду на зазначене, масове вивільнення працівників пропонуємо розуміти як вивільнення працівників за ініціативою роботодавця у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, зокрема, через реорганізацію, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації (крім випадку ліквідації юридичної особи), скорочення 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 й угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях. Масове вивільнення як значуще трудо-правове явище має місце тільки тоді, коли воно проводиться за ініціативою роботодавця, що й підтверджує назва ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення».

Характеризувати звільнення як масове дозволяє сукупність таких елементів: а) підстави для масового вивільнення працівників; б) чисельність вивільнених працівників і період, протягом якого останні підлягають звільненню; в) обов'язкове дотримання законодавчо визначеної процедури під час масового вивільнення працівників; г) суб'єкт трудових правовідносин, який висловив волевиявлення на розірвання трудового договору.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067–VI. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. Ст. 243.
2. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322–VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50 (дод.). Ст. 375.
3. 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. Урядовий кур'єр. 2013. № 84.
4. Серета О.Г. Обмеження права роботодавця на припинення трудового правовідношення як гарантія захисту інтересів працівника. Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах: матер. наук.-практ. конф. (м. Суми, 2–4 червня, 2005 р.). Харків: Укр. асоціація фахівців труд. права, 2005. С. 141–144.
5. Пунтус Д.А. «Масове вивільнення працівників» як категорія трудового права. Право і суспільство. 2016. № 5. С. 65–67.
6. Честа Д.О. Суттєві ознаки правової категорії «масове вивільнення працівників». Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2015. Серія «Право». Вип. 34. Т. 2. С. 34–38.