

*Бабенко Е. В.,
кандидат юридичних наук*

ДОТРИМАННЯ ПРОЦЕДУРИ МАСОВОГО ВИВІЛЬНЕННЯ ЯК ГАРАНТІЯ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ

Анотація. Стаття присвячена розкриттю окремих аспектів дотримання процедури масового вивільнення працівників. Підкреслюється, що недотримання такої процедури є порушенням трудового законодавства та прав працівників із боку роботодавця. Значна увага приділена положенню про переважне право на залишення на роботі, яке надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

Ключові слова: процедура, масове вивільнення, гарантії, продуктивність, кваліфікація.

Постановка проблеми. Варто зауважити, що дотримання роботодавцем процедури вивільнення працівників є однією з підстав визнання судами факту припинення трудових правовідносин у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці законним. Так, процедура скорочення є досить тривалою процедурою, мінімальний термін якої становить від трьох місяців [1, с. 219–224]. Дана теза виходить із законодавчого регулювання порядку вивільнення. Так, відповідно до ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» у разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників із причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічених звільнень, надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень [2].

Більше того, згідно зі ст. 49-2 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці [3]. При цьому форма такого попередження законодавством не визначена, але з точки зору потенційного доведення факту такого попередження в суді, під час розгляду відповідного трудового спору роботодавець має мінімізувати можливі зловживання з боку працівника та надати у письмовій формі розписку про персональне попередження останнього із зазначенням дати такого попередження.

Говорячи в даному аспекті про зарубіжне законодавство, необхідно зазначити таке. Приміром, Kündigungsschutzgesetz, спеціальний акт ФРН, що регламентує захист прав незаконно звільнених працівників, передбачає обов'язок роботодавця попередити працівника про звільнення виключно у письмовій формі. При цьому навіть електронна форма попередження не прирівнюється до письмової [4]. Більше того, згідно із французьким трудовим законодавством визначено обов'язкове проведення попередньої бесіди між працівником та роботодавцем,

в ході якої перший має надати відповідні пояснення та аргументи [5, с. 136]. Тобто регламентація відповідних формальних процедур, недотримання яких призводить до кваліфікації судовими органами звільнення як незаконного, становить один із необхідних складників реалізації права працівника на працю.

Отже, питання дотримання відповідної, передбаченої законодавством процедури масового вивільнення є важливим та актуальним, від якісного нормативного вирішення якого залежить дотримання прав працівників.

Зважаючи на те, що різним аспектам припинення трудових правовідносин, в тому числі й масовому вивільненню, вже приділяли увагу О.С. Вареник, М.І. Іншин, С.М. Глазко, О.В. Прудивус, С.М. Прилипко, С.В. Селезень, В.Р. Шишлюк, О.М. Ярошенко та інші відомі фахівці науки трудового права, зауважимо на тому, що воно в сучасних умовах економічних криз, воєнних дій та загального занепаду економіки не втрачає, а, навпаки, набуває ще більшої актуальності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Варто зазначити, що своєрідною гарантією здійснення трудових прав працівників виступає положення ст. 49-2 КЗпП, де передбачено, що 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 самому підприємстві, в установі, організації. За відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно [3].

Разом із тим у випадку, коли вивільнення є масовим, застосовується інша процедура з боку власника або уповноваженого ним органу. Саме поняття «масове вивільнення» живається в чинному законодавстві, несучи ґрунтовне навантаження як у теоретичному, так і у практичному аспекті, оскільки при встановленні ознаки «масовості» звільнення йдеться про диференційований порядок дій роботодавця. Зокрема, згідно зі 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 [6].

Визначення такої дефініції загалом відповідає законодавству Європейського Союзу, що в умовах здійснення державою інтеграційних процесів у світове співтовариство шляхом уніфікації та гармонізації норм права є вкрай необхідним. Зокрема,

з огляду на положення Директиви 98/59/ЄС від 20 липня 1998 р. про зближення законодавства держав-членів щодо колективного звільнення [7, с. 258–268]. Можна дійти висновку про аналогічний підхід національного законодавця до критеріїв визначення поняття «масове вивільнення».

Специфічними, притаманними виключно такій правовій категорії, як «масове вивільнення», ознаками, на думку Д.О. Честа, виступають: здійснення масового вивільнення лише за ініціативою роботодавця, за підставою скорочення чисельності працівників, унаслідок змін в організації виробництва і праці, необхідність відповідності певним кількісним і часовим юридично значимим критеріям, із дотриманням законодавчо встановленої процедури, що супроводжується заходами з його запобігання і мінімізації негативних наслідків [8, с. 35].

Так, у разі якщо вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України «Про зайнятість населення», власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників [3]. Дане положення спрямоване на забезпечення трудових прав громадян, оскільки згідно з функціональним призначенням державної служби зайнятості, після відповідного повідомлення роботодавця про заплановане вивільнення така установа здійснює інформування працівників про роботу в тій же місцевості або підбір іншої роботи, зокрема, з огляду на персональні якості працівника.

Необхідно вказати, що в разі розірвання трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП, на законодавчому рівні передбачено відповідні гарантії працівникам у разі залишення на роботі. Зокрема, згідно зі ст. 42 КЗпП переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці [3]. Враховуючи два детермінуючі поняття, якими оперує законодавець, встановлюючи гарантії у сфері забезпечення права особи на працю, видається обґрунтованою необхідність звернення до доктринальних та нормативних положень задля визначення їх змісту.

Приміром, у науковій літературі підвищення кваліфікації означає професійно-технічне навчання працівників з метою вдосконалення знань, умінь, навичок та способів спілкування внаслідок зростання потреб до професії або підвищення посади [9]. Водночас на законодавчому рівні такий процес, як правило, здійснюється через професійне навчання працівників, яке, відповідно до ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників», являє собою процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва [10].

Звичайно, на сьогодні існує об'єктивна необхідність щодо підвищення компетентності, кваліфікації працівників. Утім, як зауважує А.С. Барський, для того щоб покращити якісні показники особи, спершу необхідно застосувати оновлені підходи, в тому числі із застосуванням зарубіжного досвіду, до проведення інноваційних реформ [11, с. 130].

Під продуктивністю праці як визначальною умовою для реалізації переважного права на залишення на роботі в разі вивільнення працівників, слід зазначити таке. Ця правова кате-

горія розглядається у двох розуміннях. У широкому значенні продуктивність праці являє собою суспільну продуктивність праці, яка характеризує результативність виробничого процесу на макрорівні. У вузькому аспекті продуктивністю праці є показник продуктивності конкретної праці на мікроекономічному чи індивідуальному рівнях, який означає відношення обсягу виробленої продукції до витрат лише одного з факторів виробництва – живої праці, що може вимірюватися за годину, день, квартал, рік [12]. Безперечно, під час визначення персонального показника продуктивності праці конкретного працівника до уваги береться саме така категорія у вузькому розумінні; це зумовлено тим, що продуктивність праці на макрорівні має першочергове значення, наприклад, у разі визначення валового внутрішнього продукту, можливості покращення рівня життя населення загалом.

Тобто положення ст. 42 КЗпП, визначаючи критерії переважного права на залишення на роботі в разі вивільнення, фактично повинне справляти на працівників мотиваційний вплив, який виявляється в необхідності підвищення кваліфікації та досягнення максимальних результатів щодо продуктивності праці. При цьому доказами, що можуть підтверджувати більш високий ступінь кваліфікації та продуктивності праці, зазвичай виступають: стаж роботи, проходження атестації та її результати, щорічна оцінка виконання посадовими особами покладених на них обов'язків, виконання обов'язків тимчасово відсутніх, більш кваліфікованих працівників, зарахування до кадрового резерву, преміювання за результатами роботи у звітному періоді, виплати премії та грошових винагород, що мають одноразовий характер тощо [13, с. 106].

Окрім цього, з урахуванням правозастосовчої практики можна стверджувати, що однією з істотних ознак працівника з високою продуктивністю праці є його дисциплінованість. Тому, застосовуючи правила ст. 42 КЗпП щодо переважного права на залишення на роботі в разі проведення звільненя, згідно з п. 1 ст. 40 КЗпП визначення рівності продуктивності праці має проводитися і з урахуванням наявності в працівника дисциплінарних стягнень [14]. Така позиція видається абсолютно виправданою, адже підставою застосування до працівника будь-якого виду дисциплінарного стягнення є порушення останнім трудової дисципліни. У випадку, коли особа не виконує покладені на неї трудовим договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку обов'язки, в переважній більшості випадків мова не може йти про результативність та ефективність професійної діяльності останньої.

Звертає на себе увагу положення ст. 44 КЗпП, де вказано, що в разі припинення трудового договору, в тому числі у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі не менше середньомісячного заробітку. Основу регламентації означеної норми становить вже згадувана в роботі Конвенція МОП № 158, ст. 12 якої передбачено право працівника, трудові відносини з яким припинено, на вихідну допомогу або інші аналогічні види допомоги у зв'язку з припиненням трудових відносин, розмір якої залежить від стажу роботи й розміру заробітної плати, і котрі виплачуються безпосередньо роботодавцем або з фонду, створеного з роботодавців [15].

З точки зору теорії трудового права, поняття «вихідна допомога» охоплює одноразову безоплатну грошову виплату, яка призначається для надання матеріальної допомоги працівнику

в разі звільнення за підставами, передбаченими в законодавстві чи в локальних нормативних актах. Отже, за своєю правовою природою така категорія зумовлюється звільненням працівника, виплачується виключно у випадках, а також у розмірі, встановлених законодавством про працю, не звільняє роботодавця від наступних дій, які необхідно вчинити під час звільнення.

Висновки. Таким чином, з урахуванням вищенаведеного, можна дійти висновку, що масове вивільнення працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП провадиться за обов'язкового дотримання спеціальної процедури, що передбачена не лише Кодексом законів про працю України, а й низкою нормативно-правових актів. У випадку невиконання з боку власника або уповноваженого ним органу процесуальних норм, мова йтиме про незаконність вивільнення осіб. Розірвання трудового договору у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці тягне за собою низку гарантій та пільг, які роботодавець повинен застосувати до працівників (наприклад, вихідна допомога, обов'язкове подальше працевлаштування тощо).

Література:

1. Попов С.В. Щодо послідовності дій роботодавця при скороченні чисельності або штату працівників. *Митна справа*. 2014. № 5 (2.2). С. 219–224.
2. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>
3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322- VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>
4. Kündigungsschutzgesetz. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html>
5. Спіцина Г.О. Загальна характеристика джерел правового регулювання трудових відносин у Французькій Республіці. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія : Право*. 2014. № 18. С. 135–137.
6. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>
7. Дубас Т.В. Шляхи удосконалення гармонізації трудового законодавства України про звільнення працівників. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2015. Вип. 45. С. 258–268.
8. Честа Д.О. Суттєві ознаки правової категорії «масове вивільнення працівників». *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2015. Вип. 34. С. 34–38.
9. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. 3-е изд., доп. и перераб. Москва : ИНФРА-М, 2006. 608 с.
10. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>
11. Барський А.С. До питання удосконалення системи підвищення кваліфікації працівників (постановка проблеми). *Право та інновації*. 2014. № 1/2. С. 127–132.
12. Костенко О.Т. Сутність та соціально-економічне значення підвищення продуктивності праці в сучасних умовах. *Теоретичні та прикладні питання економіки*. URL: http://tpe.econom.univ.kiev.ua/data/2013_28/zb28_38.pdf
13. Прилико С.М. Ярошенко О.М. Трудове право : посіб. для підгот. до держ. іспиту. 3-тє вид. переробл. і допов. Харків : Право, 2017. 194 с.
14. Правові позиції, висловлені судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України в зв'язку з аналізом причин перегляду судових рішень у цивільних справах у 1996 році : Узагальнення судової практики від 01.12.1997 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/n0001700-97>.
15. Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року : ратифікація Постановою Верховною Радою України від 04.02.1994 року. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_005.

Бабенко Е. В. Соблюдение процедуры массового увольнения как гарантия для работников

Аннотация. Статья посвящена раскрытию отдельных аспектов соблюдения процедуры массового увольнения работников. Подчеркивается, что несоблюдение такой процедуры является нарушением трудового законодательства и прав работников со стороны работодателя. Значительное внимание уделено положению о преимущественном праве на оставление на работе, которое предоставляется работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда.

Ключевые слова: процедура, массовое увольнение, гарантии, производительность, квалификация.

Babenko E. Adhering the procedure of mass lay-offs as a guarantee for employers

Summary. The article is devoted to disclosing the selected aspects of following the procedure of employees' mass lay-offs. It is underlined that non-observance of such a procedure is a violation of labour legislation and workers' rights by an employer. Significant attention is paid to regulations on the preferential right for staying at work, granted to employees with higher qualification and labour productivity.

Key words: procedure, mass lay-offs, guarantees, productivity, qualification.