

УДК 349.3

О.Б. ЛИСИЦИНА, Луганський державний університет внутрішніх справ ім. Е.О. Дідоренка

ВИВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ОДИН ІЗ ЧИННИКІВ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Ключові слова: припинення трудового договору, розірвання трудового договору, звільнення, вивільнення працівників

Світова економічна та фінансова криза останніх років, як ніколи загострила проблему, пов'язану з вимушеним зменшенням чисельності працівників. Крім того, як зазначають Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, С.М. Прилипка, в умовах переходу до ринкової економіки, наявності різноманітних форм власності і форм господарської діяльності підприємства, організації, установи часто ліквідуються, стаються банкрутами, реорганізуються або змінюють профіль своєї діяльності. Все це призводить до вивільнення значної кількості працівників [1, с.118]. Н.Б. Болотіна наголошує, що при формуванні ринкових відносин набуває все більш широкі масштаби вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, у тому числі передбаченими у п.1 ст.40 Кодексу законів про працю України [2, с.292].

Проблеми припинення трудових відносин та зокрема вивільнення працівників, висвітлювалися у ряді наукових праць [3, с.125]. Передусім слід відзначити, що в трудовому праві стосовно припинення трудових відносин застосовуються такі поняття, як: «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» та «звільнення». І хоча всі ці терміни об'єднані кінцевою метою - припиненням трудових відносин, вони відрізняються один від одного за своєю правовою природою. Так, як зазначає Ф.Г. Мишко, перші два терміна вживаються відносно до трудового договору (контракту), термін же «звільнення» – до працівника [3, с.158].

Найбільш ширшим є поняття «припинення трудового договору», яке передбачає припинення трудового правовідношення у всіх випадках, передбачених діючим законодавством про працю. В.С. Венедіктов під припиненням трудового договору вбачає родові поняття, яке об'єднує всі підстави розірвання трудових зв'язків, як по ініціативі працівника, власника або уповноваженого ним органу, третіх осіб, так і в зв'язку з вибуттям працівника зі штатного складу підприємства в зв'язку з його смертю [4, с.106]. З цим погоджуються А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, які наголошують, що припинення трудового договору є найширшим поняттям, що охоплює всі випадки закінчення трудового договору (за угодою сторін, вибуття зі складу підприємства у зв'язку зі смертю, закінченням строку трудового договору тощо) [5, с.280]. В.І. Прокopenко зазначає, що припинення трудового договору є родовим поняттям, яке охоплює усі випадки припинення трудових відносин [6, с.235]. Згідно позиції Н.Б. Болотіної, припинення трудового договору є найбільш широким за обсягом і охоплює всі випадки закінчення дії трудового договору, в тому числі за угодою сторін, внаслідок вибуття зі складу підприємства та інше [2, с.281].

В свою чергу, термін «розірвання трудового договору» передбачає припинення трудового договору з ініціативи однієї із сторін трудових правовідносин - працівника або власника чи уповноваженого ним органу, а в деяких випадках і третьої особи, яка вимагає розірвання трудового правовідношення. При цьому можливість та право вимагати розірвання трудового договору або контракту третьою особою, що не є стороною трудового договору, повинне бути передбачено діючим законодавством про працю [4, с.107]. Розірвання трудового договору виражає волю його сторін, тобто ініціативу тієї чи іншої сторони, або волю певного органу, який не виступає його стороною (виборний орган первинної профспілкової організації, військкомат тощо) [5, с.280]. Розірвання трудового договору торкається лише випадків, коли трудовий договір

припиняється з ініціативи будь-якої з його сторін [2, с.281]. При розірванні трудового договору законодавцем наданий більший комплекс прав працівникові, якій за загальним правилом, керуючись ч.1 ст.38 Кодексу законів про працю України, має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника письмово за два тижні. Це пов'язано з тим, що трудове право України гарантує працівнику певну стабільність трудового договору або контракту, а відповідно, і трудового правовідношення на їх основі. Таке положення забезпечує працівнику можливість глибокого осмислення змісту професії та спеціальності, а також розкриття своїх творчих здібностей по певній трудовій функції [4, с.98]. Ініціатива ж власника або уповноваженого ним органу щодо розірвання трудового договору, завжди обмежена вичерпним переліком підстав, закріплених в ст.40 Кодексу законів про працю України, що штучно створює для працівника додаткові гарантії його соціального захисту. Як зазначає Б.С. Сличинський, власник, на відміну від працівника, позбавлений права на свій розсуд розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк. Його право на розірвання трудового договору є більш обмеженим, ніж у працівника [7, с.226].

Термін «звільнення з роботи» включає в себе порядок, процедуру, пов'язану з розірванням або припиненням трудових відносин. А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана зазначають, що звільнення з роботи у всіх випадках тотожне з терміном припинення трудового договору і йому притаманна сама процедура технічного оформлення припинення трудових правовідносин [5, с.280]. Вона включає в себе такі стадії, як: написання заяви працівником; видання наказу власником або уповноваженим ним органом, в якому зазначається підстава розірвання трудового договору з посиланням на відповідний пункт і статтю закону; оформлення трудової книжки відповідно до п.4 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України,

Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 р. № 58; проведення розрахунку в останній день роботи, включаючи виплату вихідної допомоги в передбачених законом випадках.

В свою чергу, на думку В.С. Венедіктова, цей термін також охоплює всі підстави припинення трудового договору, передбачені ст.36 Кодексу законів про працю України. Це строго вичерпний перелік підстав припинення трудового договору, який умовно можна поділити на наступні види: загальні підстави припинення трудових відносин, підстави припинення трудових відносин з ініціативи працівника, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, з ініціативи третіх осіб, які не є стороною трудового договору [4, с.107]. З цим погоджується і Н.Б. Болотіна, яка зазначає, що звільнення – термін, якому відповідає процедура технічного оформлення вже припинених трудових відносин. Проте термін «звільнення» застосовується також до всіх випадків припинення трудового договору [2, с.281].

Таким чином, ми бачимо, що терміни «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору», «звільнення» є різними за своєю організаційно-правовою природою і займають свою, характерну тільки ним, ланку в структурі припинення трудових правовідносин. Однак, Указом Президії Верховної Ради Української РСР «Про внесення до Кодексу законів про працю Української РСР змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою» від 27.05.1988 р. № 5938-ХІ, Кодекс законів про працю був доповнений Главою Ш-А, в якій з'явився новий термін «вивільнення працівників» [8].

Слід відразу ж зазначити, що вивільненню працівників приділялась увага ще задовго до нормативного закріплення цього поняття в Кодексі законів про працю України. Так, в Постанові ЦК КПРС та Ради Міністрів СРСР від 28.05.1957 р. № 595 зазначалось, що при вивільненні працівників в зв'язку з удосконаленням та здешевленням апарату управління застосовуються заходи щодо організованого

переходу їх на виробництво, а в необхідних випадках надається сприяння в отриманні виробничої професії.

М.Г. Александров ще в 1972 р. підкреслював, що нова система стимулювання виробництва в промисловості спонукає підприємства до більш раціонального розподілу кадрів, до вивільнення працівників з ділянок, в яких з'явилися залишки робочої сили, з тим щоб кадри, що вивільнилися (з їх згоди), перевести на інші ділянки роботи або працевлаштувати на інші підприємства [9, с.275]. О.С. Пашков та О.В. Смирнов у 1982 р. зазначали, що адміністрація зобов'язана вжити заходів до використання працівників, що вивільнюються на інших роботах. Тільки при неможливості надання іншої роботи або незгоди працівників перейти на іншу роботу допускається звільнення [10, с.235].

Як ми бачимо, питанню вивільнення працівників приділялась увага ще за радянських часів, однак загострення цієї проблеми припадає як раз на сучасність – добу значного економічного підйому, знаходження нових виробничих рішень, постійної міграції робочої сили.

Незважаючи на доповнення Кодексу законів про працю України Главою III-A, призначенням якої є регулювання процесу вивільнення працівників та подальша їх зайнятість, визначення та ознаки вивільнення так і не були конкретизовані, що відразу ж породило багато проблемних питань в правозастосовній практиці. Якщо звернутися до ст.ст.49², 49⁴ Кодексу законів про працю України, які і складають на цей час Главу III-A, то вони присвячені лише порядку вивільнення працівників та їх подальшій зайнятості. При цьому ці норми не містять не підстав застосування вивільнення, ні його процедури, а стаття, що регулює зайнятість вивільнених працівників, взагалі має бланкетний характер та відносить вирішення цього питання до положень Закону України «Про зайнятість населення».

Таким чином, з'ясувати, що собою являє вивільнення працівників згідно положень Кодексу законів про працю України, дуже скла-

дно і є можливим тільки якщо звернутися до доктринального аналізу норм права, що регулюють трудові відносини та позицій вчених-правників з цього приводу. Нормативно-правова природа вивільнення працівників закріплена в ст.49² Кодексу законів про працю України. Так, згідно цієї норми, про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці. При вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством. Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації працівник, за своїм розсудом, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. Водночас власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про наступне вивільнення працівника із зазначенням його професії, спеціальності, кваліфікації та розміру оплати праці. Державна служба зайнятості пропонує працівникові роботу в тій же чи іншій місцевості за його професією, спеціальністю, кваліфікацією, а при її відсутності – здійснює підбір іншої роботи з урахуванням індивідуальних побажань і суспільних потреб. При необхідності працівника може бути направлено, за його згодою, на навчання новій професії (спеціальності) з наступним наданням йому роботи.

Зазначена норма дозволяє виділити наступні ознаки вивільнення працівників:

1. Наявність змін в організації виробництва і праці, як передумови вивільнення працівників. Під такими змінами відповідно до п.1 ст.40 Кодексу законів про працю України слід розуміти ліквідацію, реорганізацію, банкрутство або перепрофілювання підприємства,

установи, організації, що призводить до скорочення чисельності або штату працівників.

2. Односторонній характер вивільнення. Тобто, припинення трудових відносин відбувається з ініціативи однієї із сторін трудових правовідносин – власника або уповноваженого ним органу, так як саме за ними закріплені законодавчо визначені повноваження щодо проведення змін в організації виробництва і праці.

3. Вивільнення працівника – це крайній захід, якому передують комплекс обов'язкових заходів з боку власника або уповноваженого ним органу, метою яких є запобігання вимушеному припиненню трудових відносин з працівником. До таких заходів слід віднести: переважне право на залишення на роботі працівника з більш високою кваліфікацією та продуктивністю праці; обов'язок власника або уповноваженого ним органу запропонувати працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації; обов'язок власника або уповноваженого ним органу, при відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю або відмові працівника від переведення на іншу роботу, довести інформацію до відома державної служби зайнятості про наступне вивільнення працівника із зазначенням його професії, спеціальності, кваліфікації та розміру оплати праці.

4. Взаємодія власника або уповноваженого ним органу з державною службою зайнятості впродовж всього процесу вивільнення. Така взаємодія розпочинається з моменту прийняття рішення про наступне вивільнення працівника, коли власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомити державну службу зайнятості про наступне вивільнення працівника та закінчується поданням до державної служби зайнятості списків фактично вивільнених працівників не пізніше 10 днів після їх звільнення.

Таким чином, вивільнення - це припинення трудових правовідносин з працівниками за ініціативою власника або уповноваженого ним органу пов'язане зі змінами в організації виробництва і праці, спричиненими ліквідаці-

єю, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій всіх форм власності, які тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників.

Все вищезазначене дозволяє зробити наступні висновки щодо ролі вивільнення для сучасного трудового права:

1. При припиненні трудових відносин прийнято вживати такі поняття, як: «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору», «звільнення». На відміну від них поняття «вивільнення працівників», за загальним правилом, пов'язане з припиненням договору на підставі зазначеній у п.1 ст.40 Кодексу законів про працю України.

2. Процедура вивільнення є більш складнішою, ніж при звичайному припиненні трудових відносин та покладає на власника або уповноваженого ним органу відповідний комплекс відповідальності щодо працевлаштування працівника.

3. При вивільненні передбачені додаткові гарантії зайнятості працівників.

Правова сутність вивільнення пов'язана зі складними господарсько-правовими процесами діяльності підприємств, установ, організацій, що в деяких випадках спричиняють припинення діяльності всього суб'єкта господарювання або окремої його частини (ліквідація, реорганізація, перепрофілювання, банкрутство тощо).

ЛІТЕРАТУРА

1. Трудовое право в вопросах и ответах : учеб.-справ. пособие / под ред. В. В. Жернакова. – Изд. 3-е, перераб. и доп. – Х. : Одиссей, 2004. – 672 с.

2. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2003. – 725 с.

3. Трудовое право : учебник для вузов / под ред. Ф. Г. Мішко. – 2-е изд., перераб. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2005. – 463 с.

4. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины / В. С. Венедиктов. – Х. : Консум, 2004. – 304 с.

5. Трудове право України: академ. курс : підручник / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжгала ; за заг. ред. Н. М. Хуторян. – К. : А.С.К., 2004. – 608 с.

6. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.

7. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стиглинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – 4-те вид., доповн. та перобл. – К. : А.С.К., 2003 – 1024 с.

8. Указ Президії Верховної Ради Української РСР «Про внесення до Кодексу законів про працю Української РСР змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою» : від 27.05.1988 р., № 5938–XI // ВВР УРСР. – 1988. – № 23. – Ст. 556.

9. Советское трудовое право : учебник / под ред. Н. Г. Александрова. – М. : Юрид. лит., 1972. – 576 с.

10. Советское трудовое право : учебник / под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. – 2-е изд. – М. : Юрид. лит., 1982. – 504 с.

Лисицина О. Б. Вивільнення працівників як один із чинників припинення трудових відносин / О. Б. Лисицина // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 473–477 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-3/11lobptv.pdf>

Розглядаються проблеми, які пов'язані з тлумаченням термінів: «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору», «звільнення», а також «вивільнення працівників».

Лисицина О.Б. Высвобождение работников как один из факторов прекращения трудовых отношений

Рассматриваются проблемы, связанные с разъяснением терминов: «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора», «увольнение», а также «высвобождение работников».

Lisitsina O.B. Release of Workers as One of Factors of Termination of Labour Relations

The problems connected to clarification of terms are considered: «employment contract termination», «employment contract termination», «dismissal», and also «release of workers».