

УДК 349.2

Попов С. В., професор кафедри цивільно-правових дисциплін ННІ права та безпеки ДніпДУВС, д.ю.н., доцент

Щодо послідовності дій роботодавця при скороченні чисельності або штату працівників

В статті надано визначення понять «штат працівників», «чисельність працівників», розкрито основні етапи проведення скорочення штату або чисельності працівників, окреслено недоліки в правовому регулюванні цього питання.

Ключові слова: скорочення, чисельність працівників, штат працівників, вивільнення, попередження, правові гарантії.

В статье дано определение понятий «штат работников», «численность работников», раскрыты основные этапы проведения сокращения штата или численности работников, определены недостатки в правовом регулировании этого вопроса.

Ключевые слова: сокращение, численность работников, штат работников, высвобождение, предупреждение, правовые гарантии.

The article provided definition of “workforce”, “number of employees”, the basic stages of the abbreviation of the state or the number of employees, outlines deficiencies in the legal regulation of this issue.

Keywords: reducing the number of employees, staff, release prevention, legal guarantees.

Актуальність теми. Складний стан економіки України, викликаний світовою кризою, призвів до змін в організації праці та виробництва значної кількості підприємств. Криза довела, що певна частина підприємств, для того, щоб зберегти свої позиції на ринку, була змушенна провести реорганізацію у виробництві. Крім того, забезпечення достатнього рівня підприємницької діяльності громадян та інших суб'єктів можливі при наявності виваженого правового регулювання з боку держави та рівня правової культури суб'єктів трудових правовідносин [1, с. 482]. Останнім часом у зв'язку з подіями, що відбулися в Україні з початку 2014 року, Урядом держави було взято курс на зменшення кількості «чиновників» та оптимізацію державних органів.

Перша хвиля скорочень, зумовлена новою фінансовою кризою, припала на квітень-червень 2014 року, коли Постановою КМУ України «Деякі питання затвердження граничної чисельності працівників апарату та територіальних органів центральних органів виконавчої влади, інших державних органів» було зменшено кількість працівників державних органів в середньому на 15 відсотків [2]. До цього масштабне скорочення в державних органах почалося з метою їх оптимізації, започаткованої Указом Президента «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» від 09.12.2010 № 1085/2010 [3].

Стан наукового дослідження. Питання скорочення штату та чисельності працівників на сьогоднішній день набуло актуальності як серед державних органів, підприємств та організацій, так і серед приватних. Через недосконалість чинного законодавства про працю, дане питання є предметом розгляду багатьох вчених. Серед наукових праць можемо відмітити роботи Б.С. Беззуб, Д.М. Величко, Л.П. Грузінової, С.І. Кожушко, В.Г. Короткіна, О.Б. Лисициної, О.М. Міхатуліної, І.В. Хохлової, А.М. Юшко та ін.

Метою даної статті є розкриття особливостей проведення скорочення чи-

セルності або штату працівників, надання визначення даних понять та послідовності дій роботодавця при проведенні скорочення.

Виклад основного матеріалу. Не залежно від мети та цілей, що переслідує за собою скорочення штату працівників, воно завдає значного удару по їх соціальному статусу, та часто, порушує їх право на працю. Тому важливим залишається дотримання процедури скорочення, передбаченої чинним законодавством. Кодекс законів про працю України передбачає, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках: змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (п. 1. абз. 1 ст. 40) [4]. Більш влучно та повно розкриває сутність скорочення проект Трудового кодексу, в якому цьому питанню присвячена окрема стаття «Право роботодавця на розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням», в якій зазначено, що розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у зв'язку із скороченням чисельності або штату працівників допускається: за наявності умов економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру (ліквідація, злиття, приєднання, поділ, перетворення юридичної особи, зміни в організації виробництва та праці). Проектом зміни в організації виробництва і праці віднесено вже як окрему підставу для розірвання трудового договору (ст. 98) [5].

Підприємства мають право проводити атестацію і раціоналізацію робочих місць, визначати їх необхідну кількість і скорочувати зайві робочі місця, а також визначати загальну чисельність працівників, їх професійний і кваліфікаційний склад, затверджувати штати [6, с. 143]. Скорочення чисельності або штату працівників обумовлено інтересами виробництва і можливе при автоматизації виробничих процесів, зменшенні обсягу робіт тощо. Право приймати рішення щодо скорочення чисельності або штату працівників належить роботодавцю, але профспілки мають повноваження щодо забезпечення захисту працівників від безробіття. Припинення трудового договору з ініціативи її власника можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників [7, с. 103]. Трудове законодавство хоч і покликане на захист прав працюючих, проте захищає і роботодавця від надмірних витрат на обслуговування персоналу, в разі його економічної нестабільності чи реорганізації. Зміни в організації виробництва і праці можуть бути зумовлені багатьма чинниками, адже в умовах ринкової економіки підприємства на власний розсуд обирають напрями та методи роботи. Скорочення штату або чисельності працівників можливе у разі: ліквідації або реорганізації підприємства; змін в організації виробництва і праці за рішенням власника.

За словами А.М. Юшко, спостерігається тенденція до збільшення трудових спорів, пов'язаних з розірванням роботодавцем трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП України. Звільнення за скороченням чисельності або штату працівників займає найбільшу питому вагу в загальному об'ємі розірвання трудового договору, тому що воно безпосередньо пов'язане з формуванням ринкових відносин, реалізацією курсу на усунення збиткових підприємств, реорганізацією юридичних осіб [8, с. 628].

З розвитком ринкової економіки, стара радянська система трудового права відходить на другий план, з'являються нові підходи до вирішення кадрових питань. Однією з нових послуг, що надаються сучасними компаніями є аутстаффінг (англ. outstaffing у перекладі означає "out" – вивід, "staffing" – штат, тобто виведення за штат).

Призначення цієї послуги поширюється в галузі кадрового адміністрування з виведення персоналу за штат компанії-замовника та оформлення його в штат компанії-провайдера. Цей інструмент в управлінні персоналом дозволяє компаніям регулювати кількість працівників, не змінюючи при цьому офіційну чисельність персоналу. Перевагами для підприємств, що використовують цю послугу, є: скорочення штатної чисельності персоналу при збереженні фактично; оформлення тимчасового персоналу; оформлення співробітників на час випробувального терміну і продовження випробувального терміну; зниження адміністративних і фінансових витрат; забезпечення легальності та юридичної підтримки при роботі з персоналом; можливість сконцентруватися на основному бізнесі; підвищення конкурентоспроможності компанії [9, с. 141].

Крім того, компанії-надавачі послуг з аутстафінгу забезпеченні спеціально підготованими юридичними кадрами, бухгалтерською службою та службою персоналу, що дозволяє проводити процедури скорочення та виведення за штат працівників на високому професійному рівні, з найменшими порушеннями прав працюючих.

Законодавчо термін «скорочення працівників» не закріплено, але вчені майже однаково підходять у визначенні термінології. Наприклад, П.Д. Пилипенко зазначає, що скорочення чисельності полягає у зменшенні кількості працівників на підприємстві, а під скороченням штатів розуміють зменшення кількості посад, передбачених штатним розкладом. В умовах переходу до ринкової економіки розірвання трудового договору у зв'язку із ліквідацією підприємства і скороченням чисельності або штату є однією з найпоширеніших підстав [10, с. 76]. Нацдержслужба звертає увагу, що скорочення чисельності та скорочення штату — поняття не тотожні. Чисельність працівників — це списочний склад працюючих, і скорочення чисельності працівників передбачає зменшення їх кількості. Штат працівників — це сукупність посад, встановлених штатним розписом підприємства. Тому скорочення штату представляє собою зміну штатного розпису за рахунок ліквідації певних посад або зменшення кількості штатних одиниць за певними посадами [11].

Наявність позаштатних працівників не регулюється ні Кодексом законів про працю України, ні проектом Трудового кодексу. Але, КЗпП України в ст. 48 допускає наявність позаштатних працівників: «Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи понад п'ять днів. Трудові книжки ведуться також на позаштатних працівників при умові, якщо вони підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню» (ст. 48) [4].

Тому можна зробити висновок, що штат працівників — це передбачена штатним розписом підприємства, установи, організації кількість посад у відповідних структурних підрозділах, які займають працівники відповідно до укладеного трудового договору. В свою чергу, чисельність працівників — це фактична кількість осіб, з якими укладено трудові договори та з заробітної плати яких сплачується загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Чисельність працюючих може бути як меншою, так і більшою від штату працівників. Але, не зважаючи на деяку різницю в тлумаченні вищевказаних понять, процедура скорочення є однаковою як для скорочення штату, так і для скорочення чисельності.

Існуюча практика сформулювала основні правила скорочення та його етапи. Чинним КЗпП України дане питання в повній мірі не регулюється, але окремі статті вказують на основні обов'язки роботодавця. Така ситуація породжує часті випадки неправильної процедури скорочення працівників, що допускаються роботодавцями, особливо, якщо працівники юридичної та кадрової служб недостатньо підготовлені. Так, ст. 42 КЗпП

надає переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників. Ст. 49-4. передбачає, що скорочення чисельності або штату працівників, погрішенні умов праці, можуть здійснюватися тільки після завчасного надання професійним спілкам інформації з цього питання, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. Власник або уповноважений ним орган не пізніше трьох місяців з часу прийняття рішення проводить консультації з професійними спілками про заходи щодо запобігання звільненню чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення [4].

Крім того, влучна з цього приводу є думка О.А. Лисициної, що глава III-А Кодексу законів про працю України, призначенням якої є регулювання процесу вивільнення працівників та подальша їх зайнятість визначення та ознаки вивільнення так і не була конкретизована, що відразу же породило багато проблемних питань в правозастосовній практиці. Якщо звернутися до ст.ст. 49-2, 49-4 Кодексу законів про працю України, які і складають на цей час вказану Главу, то вони присвячені лише порядку вивільнення працівників та їх подальшій зайнятості. При цьому ці норми не містять ні підстав застосування вивільнення, ні його процедури. Погоджуємося з авторкою, що з норм КЗпП України важко взагалі з'ясувати, що являє собою вивільнення [12, с. 475]. Аналізуючи норми чинного законодавства про працю можна зробити висновок про те, що вивільнення і скорочення працівників є однаковими за значенням поняттями.

Процедура скорочення – це досить тривала процедура, мінімальний термін якої становить – від трьох місяців. Тому роботодавець повинен завчасно підгодовуватись до неї, провести необхідні підрахунки. Не можна не погодитись із Д.М. Величко, що перш ніж видати наказ про звільнення працівників за скороченням штату, слід довести необхідність скорочення штату та звільнення. Підприємства, установи, організації повинні приготувати техніко-економічне обґрунтування на скорочення посад чи штату працівників [13, с. 6]. Наступним кроком роботодавця є оформлення власного рішення шляхом видання наказу про скорочення штату чи чисельності працівників, з обов'язковим ознайомленням з даним наказом працівників, яких планується скоротити.

Згідно зі ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», якщо роботодавець планує скорочення працівників, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічуваних 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 зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень ст. 22 [14]. Отже, після видання наказу необхідно поінформувати профспілку та провести консультації. Даний етап повинен бути задокументований шляхом направлення до профспілки подання з вищезазначеною інформацією. В свою чергу, узгодження від профспілки слід отримати в письмовому вигляді.

Цікавою є думка Д.М. Величко, що наступним етапом є складання і затвердження нового штатного розпису. До нового штатного розпису не заносяться посади, які скорочено. Після затвердження нового штатного розпису працівників, посади яких скорочуються, згідно зі ст. 49-2 КЗпП України, персонально попереджають про вивільнення не пізніше ніж за два місяці. Таким чином, працівники, яких попереджено про наступне звільнення, і посади яких вже вилучені зі штатного розпису, продовжують

працювати ще не менше ніж два місяці й отримують заробітну плату. Деякі представники бухгалтерських служб часто порушують питання про те, на яких підставах таким працівникам слід виплачувати заробітну плату, адже їх посади вже відсутні у штатному розписі підприємства, установи, організації. Виплата заробітної плати здійснюється на підставі чинного трудового договору, дія якого не припинена. Трудовий договір продовжується. Ст. 94 КЗпП України передбачає, що заробітна плата виплачується працівникові за виконану ним роботу [13, с. 6].

Одним із найважливіших етапів скорочення є попередження працівників про наступне вивільнення. Дана процедура передбачена частиною першою статті 49-2 Кодексу законів про працю України, а саме, про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці [4]. Форми попередження затвердженої законом немає, але доцільно кожному працівникові, що підлягає звільненню у зв'язку зі скороченням, надати для ознайомлення попередження із зазначенням дати вивільнення, посади яка скорочується. Підтвердженням отримання такого попередження буде підпис працівника на другому примірнику попередження із зазначенням дати. В разі відмови від підписання такого попередження, складається акт про відмову від підписання.

Ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» передбачає необхідність подання роботодавцем за два місяці до вивільнення територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, інформацію про заплановане масове вивільнення працівників [15]. З норма цієї статті вбачається, що така звітність подається в разі масового вивільнення, тобто, вивільнення більше 10 відсотків працівників протягом одного місяця, та більше 20 відсотків – протягом трьох місяців.

Крім перелічених обов'язків роботодавця, існує й коло гарантій для працюючих, які також повинні бути враховані при скороченні. На думку А.М. Юшко, однією з найважливіших гарантій для працівників при скороченні чисельності або штату є обов'язок власника підприємства чи уповноваженого ним органу працевлаштувати працівника. Йому повинна бути запропонована інша робота на тому ж підприємстві. А якщо такої роботи нема або працівник відмовився від переведення на іншу роботу, вважається що власник виконав зобов'язання з працевлаштування. У цьому випадку працівник може самостійно звертатися в інші підприємства або скористатися послугами служби зайнятості населення. Тобто тепер обов'язок працевлаштування трактується у вузькому значенні як обов'язок запропонувати працівнику роботу на тому ж підприємстві, якщо така робота є. Вживання відповідних заходів до працевлаштування на інше підприємство не входить в обов'язок роботодавця, як це було раніше. Законодавство колишнього СРСР такий обов'язок розглядало значно ширше: у кожному випадку необхідно з'ясовувати, чи неминуче звільнення за скороченням штатів, і за необхідності такого звільнення обов'язково вживати заходів до переведення на іншу роботу на тому чи іншому підприємстві того ж об'єднання (тресту, відомства), що знаходитьться у тому ж районі [8, с. 632].

Висновок. Таким чином, при скороченні штату або чисельності працівників роботодавці слід дотримуватися наступної процедури: 1) обґрунтувати необхідність скорочення; 2) попередити за три місяці до запланованого скорочення професійну спілку із проведенням консультацій з нею; 3) попередити за два місяці працівників про наступне вивільнення; 4) в разі масового вивільнення, за два місяці попередити органи, що регулюють питання зайнятості населення; 5) запропонувати іншу роботу

на цьому ж підприємстві, установі, організації (в разі наявності) та отримати письмову відмову працівника від переведення; 6) врахувати переважне право на залишення на роботі.

Чинний кодекс законів про працю містить багато прогалин, положень, що допускають неоднозначне тлумачення та не регулює всі етапи проведення скорочень. Обов'язки роботодавця щодо строків інформування органів у сфері зайнятості, професійних спілок зазначені у відповідних законах. На відміну від чинного КЗпП України, проектом Трудового кодексу враховано всі необхідні дії роботодавця при скороченні. На сучасному етапі становлення України, проведенні адміністративної реформи щодо скорочення державних органів та кількості їх працівників, правова регламентація процедури вивільнення необхідна в першу чергу для недопущення незаконних звільнень. Тому одним із перших кроків у вирішенні зазначененої проблематики є прийняття Трудового кодексу.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Кожушко С.І. Проблема збереження трудових правовідносин при реорганізації виробництва / С.І. Кожушко // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 482–486.
2. Деякі питання затвердження граничної чисельності працівників апарату та територіальних органів центральних органів виконавчої влади, інших державних органів: Постанова КМУ України від 5 квітня 2014 р. № 85 // Офіційний вісник України. – 2014. – № 29. – Ст. 255.
3. Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади: Указ Президента України від 09.12.2010 № 1085/2010 // Офіційний вісник Президента України. – 2010. – № 32. – Ст. 3.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р., № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Ст. 375.
5. Проект Трудового кодексу України № 1108 від 10.12.2009 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
6. Беззуб Б.С. Трудове право України: Опорний конспект лекцій / Б.С. Беззуб, О.М. Міхатуліна. – К.: МАУП, 2007. – 344 с.
7. Грузінова Л.П. Трудове право України: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Л.П. Грузінова, В.Г. Короткін. – К.: МАУП, 2003. – Ч. 2. – 136 с.
8. Юшко А.М. Удосконалення правових гарантій працівників при вивільненні у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці / А.М. Юшко // Актуальні проблеми права. – 2013. – № 27. – С. 628-638.
9. Хохлова І.В. Аутстафінг (виведення за штат) персоналу: проблематика та перспективи в сучасних економічних умовах України / І.В. Хохлова // Український соціум. – 2013. – № 4 (47). – С. 140-150.
10. Трудове право України: Навчальний посібник / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Істина, 2005. – 208 с.
11. Інформаційна довідка щодо окремих питань, пов'язаних з утворенням, реорганізацією та ліквідацією центральних органів виконавчої влади, урядових органів та їх територіальних органів // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nads.gov.ua/control/uk/publish>.
12. Лисицина О.Б. Вивільнення працівників як один із чинників припинення трудових відносин / О.Б. Лисицина // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 473-477.
13. Величко Д.М. Правовий аналіз звільнення працівників за скороченням штату: історичні аспекти і проблемні питання / Д.М. Величко // Право та державне управління. – 2013. – № 4 (13). – С. 4-10.
14. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
15. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної Ради. – 2013. – № 24. – Ст. 243.