



О.В. ЛАВРІНЕНКО

канд. юрид. наук, доц.

Донецький юридичний інститут ЛДУВС

УДК 349.2

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ПІДСТАВИ ЗВІЛЬНЕННЯ: ЇХ ЗМІСТ, УМОВИ ЗАСТОСУВАННЯ ТА МІСЦЕ В ЗАГАЛЬНІЙ КЛАСИФІКАЦІЇ ПІДСТАВ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

З використанням системно-структурного методу наукового пізнання запропонована система класифікації підстав припинення трудового договору, що має призвести до впорядкування законодавчої термінології та підвищення ефективності механізму застосування організаційно-правових підстав припинення трудового договору на практиці.

Термін «організаційно-правові» підстави звільнення – це збірний науковий термін, оскільки в нормативно-правових актах така назва підстав(и) припинення трудових правовідносин не вживається. Складові цієї групи підстав можна виявити лише шляхом аналізу й синтезу наявних у загальному й спеціальному законодавстві про працю підстав припинення трудового договору. При цьому слід обов'язково використовувати системно-структурний метод наукового пізнання, адже класифікація передбачає поділ (дроблення) певної множини об'єктів на окремі підкласи за певними критеріями (ознаками) [1, с.259]. У науковій класифікації властивості об'єкта перебувають у функціональному зв'язку з його положенням у визначеній системі [2, с.12; 3, с.167]. Застосування системно-структурного методу наукового пізнання є традиційним як у дослідженні трудової діяльності людей, взагалі [4, с.109-110; 5, с.80], так і в дослідженні правового інституту трудового договору, зокрема.

У науці трудового права існують численні системи класифікацій підстав припинення трудового договору. Наприклад, О. Зайкін підстави припинення договору класифікує за тим, «хто є ініціатором (хто виявляє волю) на припинення договору», на чотири групи, а саме: припинення трудового договору (контракту) зі спільної ініціативи (за обоюстороннім волевиявленням) його сторін; розірвання договору (контракту) з ініціативи працівника; розірвання договору (контракту) з ініціативи роботодавця (адміністрації); припинення трудового договору внаслідок актів (з ініціативи) органів, які не є стороною такого договору [6, с.224-225; 7, с.186]. Водночас дещо іншої позиції дотримуються К. Гусов і В. Толкунова, які здійснюють класифікацію лише за трьома підставами: за суб'єктами, на яких вони поширюються (на загальні, які поширюються на всіх працівників, і додаткові, що застосовуються тільки до окремих, прямо передбачених у законі, категорій працівників); за юридичними фактами (на дії та події); за вольовим чинником (розрізняють звільнення з ініціативи працівника, з ініціативи адміністрації й з ініціативи третіх осіб, які не є стороною трудового договору). При цьому до «подій» вчені відносять: закінчення строку договору або за-

кінчення виконуваної роботи, ліквідація організації в зв'язку з її банкрутством, а інші передбачені законом підстави у своїй основі, зазначають ці автори, мають «дії». К. Гусов і В. Толкунова також звертають увагу на те, що факт смерті працівника – це подія, але як підставу звільнення КЗпП її не передбачає, оскільки «мертвого не можна звільнити», його просто виключають зі списків працівників. При цьому дослідники вказують, що окреме спеціальне законодавство все ж називає факт смерті працівника серед підстав припинення трудового договору [8, с.222-223; 9, с.92-93]. Водночас Ю. Орловський наголошує, що трудовий договір припиняється за різними підставами: перші – застосовуються з ініціативи адміністрації, другі – з ініціативи працівника, треті – з ініціативи третіх осіб, а четверті – це взагалі підстави, що не належать до жодної з перших трьох груп. У загальній системі підстав звільнення, на думку Ю. Орловського, значна частина підстав припинення трудового договору неоднакова. Найбільш поширеними підставами розірвання договору є звільнення з ініціативи працівника та з ініціативи роботодавця, а тому саме вони й потребують детального розгляду. Інші ж підстави припинення трудового договору «можуть бути викладені, охарактеризовані більш стисло» [10, с.120-121].

О. Смірнов вважає, що підстави припинення трудового договору (контракту) можуть бути класифіковані, насамперед, залежно від того, хто є ініціатором припинення договору, а саме: припинення договору (контракту) з обоюсторонньої ініціативи його сторін; припинення договору з ініціативи працівника; припинення трудового договору з ініціативи роботодавця та припинення договору з ініціативи відповідних органів, які не є стороною останнього. Крім цього, О. Смірнов додатково виділяє серед системи підстав припинення трудового договору, що належать до першої класифікаційної групи, дві підгрупи: згода сторін на припинення договору; закінчення строку договору, якщо він був укладений на певний термін або час виконання певної роботи. Остання підстава, на думку ученого, діє «не автоматично», бо договір (контракт) припиняється за цією підставою або з ініціативи працівника, чи робото-

давця. Якщо після закінчення терміну договору або часу виконання певної роботи трудові відносини фактично продовжуються, і жодна зі сторін не вимагає його припинення, то трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк [11, с.196-197]. У той же час, наприклад, О. Гирич вважає, що класифікація підстав припинення трудового договору має значно «простіший» вигляд: підставами припинення договору можуть бути певні події (наприклад, смерть працівника) або «юридичні факти – обставини, що викликають правові наслідки щодо припинення трудового договору» [12, с.97]. Більш простішу структуру класифікації підстав припинення трудового договору обстоюють Н. Болотіна й Г. Чанишева. В основі диференціації підстав припинення договору ці вчені визначають два критерії: вид юридичного факту, що є причиною припинення, і волевиявлення яких саме суб'єктів зумовило припинення договору. Але водночас за першим класифікаційним критерієм дослідники пропонують розрізнити припинення трудового договору у зв'язку з певними подіями (закінчення строку договору, смерть працівника) та у зв'язку з певними юридичними діями (взаємне волевиявлення сторін договору; ініціатива працівника; ініціатива роботодавця; ініціатива третіх осіб, які не є стороною договору (контракту); порушення правил прийняття на роботу [13, с.222-224].

На наш погляд, усі вказані підходи є дещо спрощеними і не відображають усю повноту наявної в чинному законодавстві системи підстав припинення трудового договору. А тому вважаємо за доцільне запропонувати більш розгорнуту (багаторівневу) систему класифікації. Говорячи про наявність або необхідність створення чи вдосконалення існуючих систем класифікації підстав припинення договору за тими чи іншими критеріями, по суті йдеться про окремі частини однієї загальної (складної) багаторівневої класифікації, яка охоплює й систематизує (впорядковує) усю існуючу на конкретний момент сукупність підстав припинення всіх різновидів трудового договору.

На нашу думку, найбільш удалою з наведених вище класифікацій є система, яка базується на двох основних видових критеріях класифікації підстав припинення трудового договору: за суб'єктами, на яких вони розповсюджуються та видами юридичних фактів. Складна структура такої системи обумовлена характером співвідношення підстав припинення трудового договору як між їхніми видовими групами, так і всередині таких груп. Наприклад, поділ на групи, класифікацію всіх підстав припинення трудового договору за суб'єктами, на яких вони розповсюджуються, і юридичними фактами не можна ставити на один рівень, порівнювати із класифікацією підстав припинення в рамках окремих видових груп. Адже перша класифікація є більш загальною, первинною (класифікацією першого рівня) відносно другої класифікації (класифікації другого рівня), де деталізуються родові групи першої.

Отже, беручи за основу зазначену систему класифікації, сформуємо більш загальну багаторівневу систему [14, с.251-254] структурно-видової класифікації підстав припинення трудового договору.

Перший загальний рівень класифікації:

1) *за сферою застосування суб'єктами, на яких розповсюджуються підстави:*

- загальні підстави припинення трудового договору;

- спеціальні підстави припинення трудового договору.
- 2) *в залежності від кількості юридичних фактів:*
- підстави припинення трудового договору у вигляді юридичного факту;
 - підстави припинення трудового договору у вигляді складних юридичних фактів (фактичний, юридичний склад).
- 3) *в залежності від виду юридичного факту:*
- припинення трудового договору в зв'язку з певними подіями;
 - припинення трудового договору в зв'язку з певними юридичними діями;
 - припинення трудового договору в зв'язку з бездіяльністю;
 - припинення трудового договору в зв'язку з наявністю визначеного законодавством факту-стану або стану юридичного характеру.

Другий загальний рівень класифікації:

1. Субгрупа підстав припинення трудового договору у вигляді складних юридичних фактів (фактичний (юридичний) склад):

1) *за елементним складом складного юридичного факту:*

- підстави припинення трудового договору у вигляді фактичного (юридичного) складу у формі сукупності підстав, передбачених законодавством;
- підстави припинення трудового договору у вигляді фактичного (юридичного) складу у формі сукупності підстав, передбачених законодавством інших актів компетентних органів.

2. Субгрупа підстав у вигляді юридичних фактів дій:

1) *за суб'єктом ініціативи, волевым критерієм:*

- розірвання угодою сторін трудового договору (контракту);
- розірвання ініціативою найманого працівника;
- розірвання ініціативою роботодавця (власника підприємства, установи чи організації або уповноваженого ним органу);
- розірвання з ініціативи третіх осіб, які не є стороною трудового договору, контракту.

Третій загальний рівень класифікації:

1. Субгрупа підстав розірвання трудового договору з ініціативи працівника:

1) *за видом трудового договору (порядком припинення):*

- розірвання трудового договору з ініціативи працівника, укладеного на невизначений термін (безстрокового);
- розірвання з ініціативи працівника всіх різновидів строкового трудового договору.

2. Субгрупа підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця:

1) *за колом осіб (сферою застосування підстав):*

- загальні підстави для звільнення з ініціативи роботодавця;

- додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

2) *в залежності від характеру причини, що стала підставою припинення договору з ініціативи власника підприємства, організації чи установи або уповноваженого ним органу:*

- підстави, що безпосередньо не пов'язані з поведінкою

найманого працівника (організаційно-правові підстави);

- підстави, що пов'язані з поведінкою найманого працівника.

3) в залежності від необхідності погодження із профспілковим органом підприємства, організації або установи і/або іншим передбаченим законодавством органом:

- підстави звільнення працівників з ініціативи роботодавця, що погоджуються із профспілковим органом підприємства, організації або установи і/або іншим передбаченим законодавством органом;

- підстави звільнення працівників з ініціативи роботодавця, що не погоджуються із профспілковим органом підприємства, організації або установи і/або іншим передбаченим законодавством органом.

Четвертий загальний рівень класифікації:

1. Субгрупа підстав, що безпосередньо не пов'язані з поведінкою найманого працівника (організаційно-правові підстави):

1) за суб'єктами, дії (рішення, ініціатива) якого обумовили необхідність застосування організаційно-правових підстав припинення трудового договору із працівником:

- організаційно-правові підстави, необхідність застосування яких детермінована певними діями працівника;

- організаційно-правові підстави, необхідність застосування яких детермінована відповідними рішеннями роботодавця;

- організаційно-правові підстави, необхідність застосування яких детермінована відповідними рішеннями компетентних органів та(або) діями працівника;

- організаційно-правові підстави, необхідність застосування яких детермінована рішеннями органів, які розглядають трудові спори;

2. Субгрупа підстав звільнення з ініціативи роботодавця, що пов'язані з поведінкою найманого працівника:

1) за характером поведінки (ознакою винності) працівника:

- підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, які пов'язані з винними діями (поведінкою) працівника;

- підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, які не пов'язані з винними діями (поведінкою) працівника.

3. Субгрупа підстав розірвання безстрокового трудового договору з ініціативи працівника:

1) за характером причини розірвання трудового договору (особливість процедури припинення):

- підстави розірвання безстрокового трудового договору з ініціативи працівника з поважних причин;

- підстави розірвання безстрокового трудового договору з ініціативи працівника із причин, які не відносяться до поважних.

П'ятий загальний рівень класифікації:

4. Субгрупа підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що пов'язані з винними діями (поведінкою) працівника:

1) за ознакою того, чи є підстава групи дисциплінарним звільненням, чи ні:

- підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що пов'язані з винними діями (поведінкою) працівника, та є заходом дисциплінарного стягнення;

- підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що пов'язані з винними діями (поведінкою) працівника, та не є заходом дисциплінарного стягнення.

Схематично зазначена класифікація уявляється такою, що надана на рисунку.

Наведена система класифікації підстав, на нашу думку, є більш повною порівняно із зазначеними вище, оскільки дозволяє виділити й охарактеризувати як загалом систему підстав припинення трудового договору, так і більш детально проаналізувати відносно самостійні складові частини цієї зведеної системи – видові групи підстав припинення договору, які окреслено за допомогою відповідних критеріїв (підстав) класифікації. Так, наведена класифікація дозволяє виокремити (в межах субгрупи підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця) залежно від характеру причини, що стала підставою припинення договору з ініціативи власника підприємства, організації чи установи або уповноваженого ним органу, «підстави, що безпосередньо не пов'язані з поведінкою найманого працівника», тобто організаційно-правові підстави припинення трудового договору.

У свою чергу, організаційно-правові підстави (підстави організаційно-правового характеру) можуть бути додатково диференційовані на четвертому загальному класифікаційному рівні за такою ознакою, як «за суб'єктом, дії (рішення, ініціатива) якого обумовили необхідність застосування організаційно-правових підстав припинення трудового договору із працівником» на такі чотири субгрупи:

1). Організаційно-правові підстави, необхідність застосування яких детермінована певними діями працівника: до цієї субгрупи підстав відносяться випадки звільнення за п.1 ст.40 КЗпП України, коли трудовий договір розривається із працівником, що відмовився укласти договір про повну матеріальну відповідальність за наявності поважних причин для відмови або, коли раніше виконання трудових обов'язків не вимагало укладення договору про повну матеріальну відповідальність. Вважаємо, що такий підхід у судовій практиці є обґрунтованим. А застосування цієї організаційно-правової підстави обумовлено тим, що в зазначених випадках рішенням про введення повної матеріальної відповідальності на основі відповідного договору роботодавець по суті ліквідує попередню посаду, перебування на якій не передбачало укладення договору про повну матеріальну відповідальність. Якщо ж працівник не згоден укласти договір про повну матеріальну відповідальність у такий спосіб і з поважних причин, то останній фактично відмовляється зайняти це «нове» робоче місце, посаду. Ураховуючи, що попереднє робоче місце, посада ліквідовано, працівник підлягає звільненню за п.1 ст.40 КЗпП – «зміни в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників», тобто в зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці. Водночас, видається, що наявність у даному випадку «поважних причин» для відмови працівника від укладення договору про повну матеріальну відповідальність не є обов'язковою, хоча це й не відповідає позиції Пленуму Верховного Суду (п.19 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992 р. [15,

с.135-139]). Адже наразі мова йде про фактичне переведення працівника на інше робоче місце (посаду) зі зміною істотних умов праці, а це, згідно ст.32 КЗпП України, потребує згоди останнього. Отже, відмова працівника від

укладення договору про повну матеріальну відповідальність може взагалі нічим не мотивуватися. Уважаємо, що такий підхід має бути врахованим у подальшому в судовій практиці та під час розгляду трудових спорів.

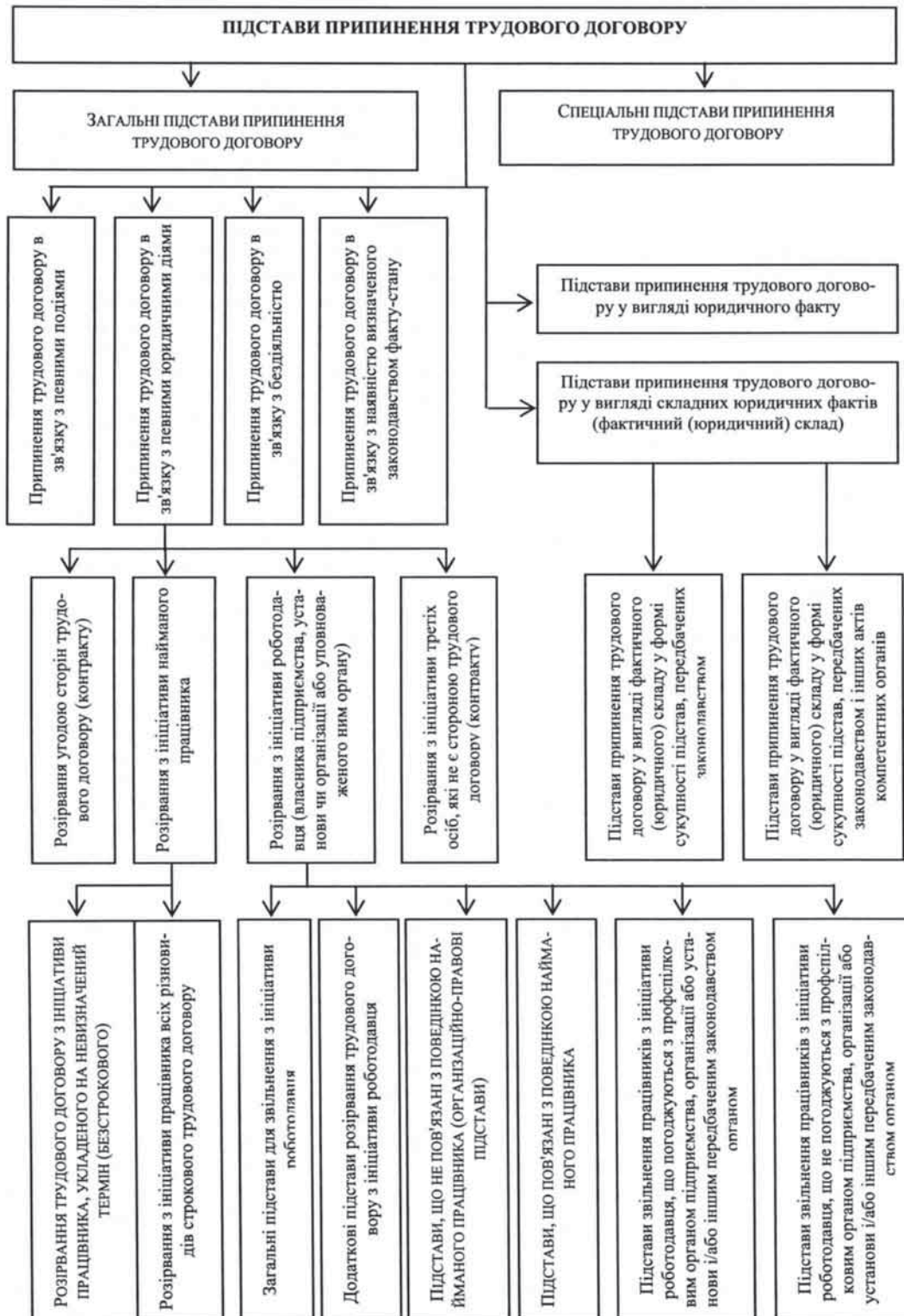
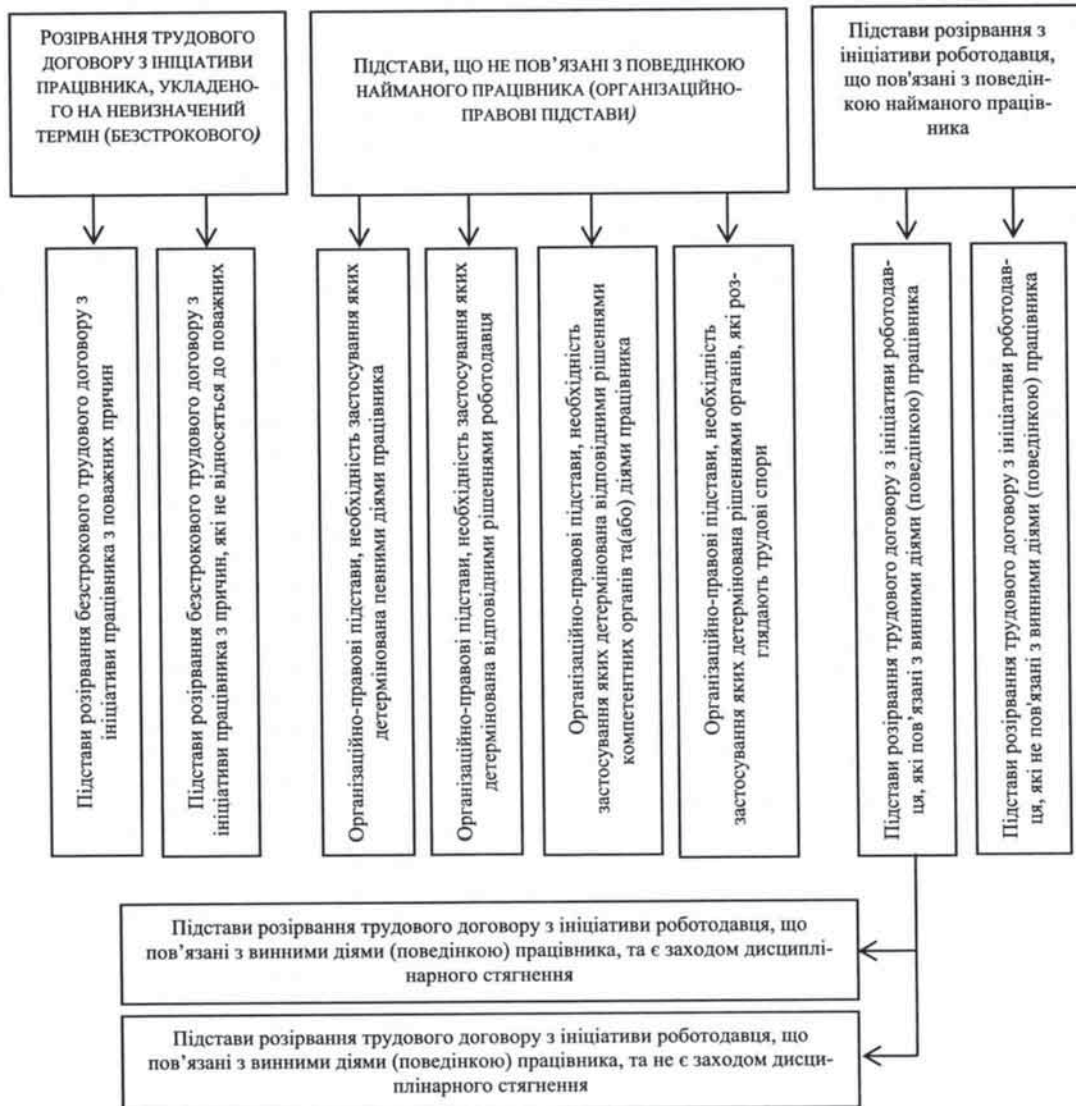


Рисунок - Структурно-видова класифікація підстав припинення трудового договору

Продовження рисунку



2). Організаційно-правові підстави, необхідність застосування яких детермінована відповідними рішеннями роботодавця, включають випадки звільнення працівника в зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією, перепрофілюванням підприємства, установи, організації, скороченням чисельності або штату працівників за рішенням роботодавця (п.1 ст.40 КЗпП). В умовах ринкових відносин набуло широкі масштаби вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. У всіх цих випадках трудовий договір може бути припинений на підставі п. 1 ст. 40 лише при скороченні чисельності або штату працівників, змінах у складі працівників за посадами, спеціальністю, кваліфікацією, професією.

Пункт 1 ст.40 КЗпП використовується роботодавцем

також для звільнення в разі штучно створеної надмірної кількості працівників. Наприклад, якщо при прийнятті на роботу тимчасових, сезонних працівників, або при прийнятті на роботу за строковим трудовим договором умова про строковий характер не була відображена в наказі, трудовий договір вважається укладеним на невизначений строк, а звідси впливає, що працівники не можуть бути звільнені в зв'язку із закінченням відповідного строку (п.2 ст.36 КЗпП). А відтак, роботодавець може їх звільнити за п.1 ст.40 КЗпП за необхідністю скорочення наявної надмірної чисельності працівників. Аналогічно слід учинити й тоді, коли, в зв'язку із закінченням строку дії трудового договору, працівника не було звільнено, і він набув статусу постійного працівника. Після цього особа може бути звільнена за п.1 ст.40 КЗпП.

На нашу думку, до складу цієї класифікаційної субгрупи необхідно віднести й звільнення у випадках, коли, установивши факт звільнення працівника без законної

підстави, у тому числі й без згоди профспілкового органу, якщо одержання такої згоди, відповідно до закону, є необхідним, роботодавець за своєю ініціативою поновлює працівника на роботі, звільнивши того працівника, який був прийнятий на його місце.

3). Організаційно-правові підстави, необхідність застосування яких детермінована відповідними рішеннями компетентних органів та (або) діями працівника. До числа підстав цієї класифікаційної підгрупи відноситься випадки звільнення особи, яка працює, у разі «поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу» (п.6 ст.40 КЗпП). Так, трудові правовідносини із працівником припиняються, коли у відповідності до ст.6 Закону від 01.12.1994 р. «Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянину незаконними діями органів дізнання, досудового слідства, прокуратури і суду» [16] громадянин, звільнений із роботи (посади) у зв'язку з незаконним засудженням або відстороненням від посади в зв'язку з незаконним притягненням до кримінальної відповідальності, поновлюється на колишній роботі (посаді), а в разі неможливості цього (ліквідація підприємства, установи, організації, скорочення посади, а також наявність інших передбачених законом підстав, що перешкоджають поновленню на роботі (посаді) – йому має бути надано державною службою зайнятості іншу підходящу роботу. При цьому робота (посада) надається громадянину не пізніше місячного терміну із дня звернення, якщо воно надійшло протягом 3-х місяців із моменту набрання законної сили виправдувальним вироком або винесення постанови (ухвали) про закриття кримінальної справи за відсутністю події злочину, відсутністю в діянні складу злочину або недоведеністю участі обвинуваченого у вчиненні злочину.

Уважаємо безпідставним поновлення працівника не лише в разі ліквідації підприємства, установи, скорочення посади, а й при наявності інших причин, що перешкоджають поновленню працівника, наприклад, зайняття посади працівником, який не може бути звільнений. У такому разі суд повинен відмовити в позові про поновлення на роботі, а працевлаштування здійснюється службою зайнятості. Доцільно було б внести відповідні зміни з цього приводу до діючого законодавства. Отже, у таких випадках, попри необхідність наявності виправдувального вироку або постанови (ухвали) про закриття кримінальної справи за відсутністю події злочину, відсутністю в діянні складу злочину або недоведеністю участі обвинуваченого у вчиненні злочину, необхідна наявність ще й відповідного акту волевиявлення громадянина – колишнього працівника, яке свідчило б про бажання останнього продовжувати роботу у відповідного роботодавця.

Крім цього, до підстав припинення цієї підгрупи відносяться й інші випадки. Наприклад, згідно з п.8 Порядку перебування на державній службі працівників патронажної служби членів Кабінету Міністрів України та голів місцевих державних адміністрацій, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 р. за № 851 [17], звільнення працівників патронажної служби членів Кабінету Міністрів та голів місцевих державних адміністрацій за підставою п.1 ст.40 КЗпП провадиться в разі заміни відповідного керівника. У цьому випадку в трудовій книжці робиться запис із посиланням на п.1 ст.40 КЗпП. Але заміна такого керівника – це компетенція Президента України,

оскільки ст.9 Закону від 09.04.1999 р. «Про місцеві державні адміністрації» [18] повноваження голів місцевих державних адміністрацій припиняються Президентом України в разі: порушення ними Конституції України і законів України; втрати громадянства, виявлення факту подвійного громадянства; визнання судом недієздатності; виїзду на проживання в іншу країну; набрання законної сили обвинувальним вироком суду; порушення вимог несумісності; за власною ініціативою Президента України з підстав, передбачених цим Законом та законодавством про державну службу; висловлення недовіри більшістю (дві третини) голосів від складу відповідної ради; подання заяви про звільнення з посади за власним бажанням. Повноваження ж голів місцевих державних адміністрацій можуть бути припинені Президентом України в разі: прийняття відставки голови відповідної обласної державної адміністрації; подання Кабінету Міністрів України з підстав, передбачених законодавством про державну службу; висловлення недовіри простою більшістю голосів від складу відповідної ради. Повноваження голів місцевих державних адміністрацій припиняються також у разі їхньої смерті. У разі обрання нового Президента України голови місцевих державних адміністрацій продовжують здійснювати свої повноваження до призначення в установленому порядку нових голів місцевих державних адміністрацій. Таким чином, звільнення працівників патронажної служби голів місцевих державних адміністрацій за підставою п.1 ст.40 КЗпП провадиться у випадку прийняття рішення Президентом України про припинення повноважень голови адміністрації, на підставі чого вже й видається наказ про звільнення.

4). До четвертої підгрупи підстав відносяться організаційно-правові підстави, необхідність застосування яких детермінована рішеннями органів, що розглядають трудові спори. Так, наприклад, згідно з п.6 ст.40 КЗпП роботодавець вправі звільнити працівника в разі поновлення на роботі працівника, який раніше займав це робоче місце (посаду), за рішенням суду, якщо працівник звільнений без законних підстав (ст.235 КЗпП). Звернемо увагу на таке: оскільки ч.1 ст.235 КЗпП допускає поновлення звільненого працівника лише у випадку звільнення не за законними підставами, то слід уважати, що погодження профспілкового органу на звільнення (коли його одержання є обов'язковим відповідно до ст.43 КЗпП) є складовою самої підстави звільнення. У протилежному випадку – відсутність погодження профспілкового органу на звільнення не може вважатися підставою для поновлення на роботі. Виходячи із цього, на нашу думку, необхідно було б змінити редакцію ст.235 КЗпП і передбачити в останній, що поновлення звільненого працівника допускається як у випадку звільнення не за законними підставами, так і з порушенням порядку звільнення, передбаченого законодавством. Адже дотримання такого порядку гарантує конституційне право працівника на працю й забезпечує стабільність трудового правовідношення.

З метою підвищення ефективності механізму застосування організаційно-правових підстав припинення трудового договору слід з'ясувати ще деякі питання, які мають вагомe значення. За загальним правилом, коли йдеться про припинення трудових правовідносин, у законодавстві диференційовано вживаються поняття «припинення», «розірвання» трудового договору або «звільнення» [6,

с.224; 19, с.161; 20, с.212]. Водночас у розділі III-A КЗпП України використано ще одне поняття – «вивільнення працівників». Останнє застосовується у випадках припинення трудового договору за підставою, передбаченою п.1 ст.40 КЗпП. На думку Т. Маркіної, з «погляду вираження разової форми економічних відносин, пов'язаних із вивільненням працівників», вивільнення, як правова категорія, може «виступати як певна сукупність правовідносин, виникаючих, діючих і тих, які припиняються». Сукупність правовідносин, що виникають під час вивільнення, може включати в себе: відносини з перегляду або прийняття нових локальних нормативних актів, які передбачають зміну наявних або введення нових умов праці; відносини з виявлення кола осіб, які підлягають вивільненню; відносини між вивільнюваним працівником і роботодавцем із приводу можливого переведення на іншу роботу, якщо така існує, або із приводу підвищення кваліфікації з наступним працевлаштуванням; відносини між вивільнюваним працівником і роботодавцем із приводу одержання встановлених законом матеріальних виплат і пільг» [21, с.137, 145-147]. Це слушна спроба розглянути норми, регламентуючі звільнення за п.1 ст.40 КЗпП, у якості субінституту трудового договору. Але за рубежем термін «вивільнення» не застосовується, а використовуються інші категорії – «індивідуальне» і «колективне» звільнення, у тому числі й при змінах в організації виробництва і праці [22, с.176]. Зважаючи на це, уважаємо за необхідне, з урахуванням практики регулювання «міжнародних трудових відносин» [23, с.61], передбачити аналогічний підхід і в національному законодавстві про працю.

Вивільнення обґрунтовано розглядається в науці як економічна та юридична категорія [24, с.37-42]. Найважливішими цілями вивільнення як економічної категорії вважаються: підвищення ефективності та продуктивності праці; покращення якості роботи; використання більш повно й ефективно робочої сили; створення цивілізованого ринку робочої сили [25, с.71]; розвиток трудової мобільності та перерозподілу трудових ресурсів [26, с.114]; визначення реальної ціни робочої сили [27, с.189]; сприяння зростанню науково-технічного прогресу [26, с.114; 28, с.378]. Для того, щоб ефективно регулювати за допомогою норм права певне явище чи процес, треба знати й розуміти, що воно собою уявляє. Розходження в дефініціях поняття, слушно зазначає В. Нікітінський, з погляду мови серйозного значення не має, але «для юриста вони представляються досить істотними» [29, с.52]. Дійсно, дефініції, що визначають правові категорії, виконують «функцію орієнтира в правовому регулюванні», є «засобом установа меж індивідуального регулювання» [30, с.129]. Відтак, вирішальне значення має правильне його визначення, а тому в новому Трудовому кодексі України слід визначити це поняття наступним чином: «Вивільнення працівників – це сукупність відповідних соціально-трудових, організаційно-економічних та інших відносин, направлених на звільнення підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та господарювання від зайвої кількості найманих працівників, з метою підвищення продуктивності праці та перерозподілу робочої сили в межах певної адміністративно-територіальної одиниці, регіону». Саме такий зміст дефініції терміну «вивільнення працівників», на нашу думку, логічно впливає зі

змісту норм, закріплених у розділі III-A КЗпП.

До підстав організаційно-правового характеру відносяться, зокрема, зміни в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідація, реорганізація, банкрутство або перефільовання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (п.1 ст.40 КЗпП). Але редакція п.1 ст.40 КЗпП свідчить, що зазначеними обставинами не вичерпується зміст поняття «зміни в організації виробництва і праці» [31, с.15], а тому актуальним є питання щодо визначення змісту зазначеного терміну.

Верховний Суд України (п.10 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 [15, с.137-139]) роз'яснив, що зміни в організації виробництва і праці – це «введення бригадної форми організації праці замість індивідуальної і навпаки, впровадження нової техніки та технології виробництва, освоєння нових методів праці тощо». Проте це тлумачення не повне й потребує уточнення, оскільки до «змін в організації виробництва і праці» також слід віднести впровадження контрактної форми трудового договору для тих випадків, коли остання є обов'язковою; удосконалення систем заробітної плати, зміни в нормуванні праці, ліквідацію шкідливих робіт, раціоналізацію робочих місць після їхньої атестації та ін. Крім цього, зауважимо, що термін «зміни...» використовується не лише в ч.3 ст.32 КЗпП, стосовно якої й було Верховним Судом України зроблено роз'яснення [15, с.137-139], а в більш широкому значенні в п.1 ст.40 КЗпП [31, с.15].

Термінологічна невизначеність безпосередньо впливає на судову практику: непоодинокими є випадки, коли роботодавці допускають свавільство щодо працівників, виправдовуючи свої дії тим, що ч.3 ст.32 КЗпП надає їм право змінювати істотні умови праці в разі наявності будь-яких змін в організації виробництва і праці.

Слід зауважити, що в науці стосовно можливості самих змін в організації виробництва та праці й змісту цього поняття відсутня однаковість думок. Як відомо, до 1991 р. законодавство про працю виходило із принципу незмінності умов первісно укладеного трудового договору: зміна хоча б однієї з істотних умов праці означала переведення на іншу роботу й вимагала згоди працівника. Нині такий підхід, на думку Г. Гончарової, яка поділяється автором, створював би «істотні труднощі в умовах швидкої перебудови виробництва і не відповідав би інтересам трудових колективів, які намагаються працювати з найбільшою віддачею, і за рахунок власних коштів вирішувати питання соціально-економічного розвитку» [32, с.35]. Р. Лівшиць, у свою чергу, вважає, що жорстка регламентація змін умов праці в минулому викликала не стільки стабільність трудових відносин, скільки їх «скостенілість, суперечила динамізму розвитку підприємств, установ, організацій» [33, с.39-40]. Однак, на думку З. Симорот, ст.32 КЗпП (у ред. Закону від 20.03.1991 р.) суттєво знижує рівень гарантій для працівників, оскільки нівелює значення трудового договору як такого, що є угодою сторін, вагомою гарантією фіксації їхніх прав. На його думку, законодавець фактично надав адміністрації можливість змінювати умови праці свавільно, на власний розсуд, тим більше, що під змінами в організації виробництва і праці можна розуміти навіть «незначні зміни» [34, с.8]. Близьку позицію займає й А. Юшко, коли зазначає: «введення даної норми... призведе»

ло до зниження гарантій права на працю» [35, с.69]. На думку М. Іншина, в «цьому аспекті (йдеться про п.1 ч.1 ст.40 КЗпП. – прим. авт.) також постає питання про доцільність уживання словосполучення «в тому числі». А саме, незрозуміло в якому значенні воно використовується – чи підкреслює вичерпність означених підстав, чи, навпаки, має на увазі продовження цього переліку. Відтак, якщо буде визначено поняття «зміни в організації виробництва і праці», то відпаде сенс уживання ще більш незрозумілого терміну «в тому числі»» [24, с.150]. М. Балюк зауважує, що закон не розкриває поняття «зміни в організації виробництва і праці», не формулює його. У законодавстві немає переліку таких змін, навіть приблизного, їх і неможливо викласти в якомусь переліку. Але законодавець не орієнтує на вузьке, обмежувальне тлумачення цього поняття. Вони можуть бути і значними і незначними, але необхідними для підприємств, установ, організацій [33, с.33]. Проблема ще більше загострюється, якщо стати на позицію Р. Музичко, яка обґрунтовано стверджує, що «суд має змогу захистити інтереси працівника» тільки за умови, що буде «чітко встановлено дефініцію цього поняття» [36, с.126].

А. Юшко, проаналізувавши зміст п. 10 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. за № 9, дійшла слушного висновку, що під «зміними в організації виробництва і праці» слід розуміти «об'єктивно необхідні дії власника або уповноваженого ним органу, обумовлені, за загальним правилом, впровадженням нової техніки, нових технологій, удосконаленням структури підприємства, установи, організації, режиму робочого часу, управлінської діяльності, що спрямовані на підвищення продуктивності праці, поліпшення економічних та соціальних показників, запобігання банкрутству і масовому вивільненню працівників та збереження кадрового потенціалу в період тимчасових зупинок у роботі та приватизації, створення безпечних умов праці, поліпшення санітарно-гігієнічних умов» [37, с.18-22]. До таких змін слід також віднести й удосконалення систем заробітної плати та нормування праці, ліквідацію шкідливих робіт, раціоналізацію й атестацію робочих місць [33, с.33].

Вважаємо, що в цілому поняття «зміни в організації виробництва і праці» (ст.ст.32, 40 КЗпП) є «відносно визначеним поняттям» [38, с.85], а не оціночним [39, с.25-30]. Такі поняття мають правову дефініцію, що дозволяє відповідним чином тлумачити їх, і навіть іноді виходити за межі зазначеного в тексті закону змісту терміна. Як правило, такі поняття визначаються за допомогою класичної формули: через рід і видову відмінність (наприклад, поняття «трудовий договір», «колективний договір», «колективний трудовий спір», «працівник», «роботодавець»). У ряді випадків зустрічаються визначення шляхом перерахування окремих елементів, що входять до складу поняття, але такі переліки не мають вичерпного характеру (наприклад, поняття «простий» здійснюється в ст.34 КЗпП шляхом перерахування випадків, що підпадають під це поняття, і закінчується фразою «...або іншими обставинами»). Це природно передбачає можливість продовження переліку, можливість розширювального тлумачення змісту поняття). Те саме стосується й терміна «істотні умови праці» (ч.3 ст.32 КЗпП) та поняття «зміни в організації виробництва і праці» (ч.3 ст.32, п.1 ч.1 ст.40 КЗпП).

Отже, зміни в організації виробництва і праці – це від-

носно визначене поняття в праві, яке передбачає здійснення роботодавцем комплексу заходів, обумовлених ліквідацією або реорганізацією; санацією, банкрутством, процедурою реструктуризації, включаючи проведення організаційно-господарських, фінансово-економічних і заходів, спрямованих на реорганізацію організації з метою її збереження й відновлення платоспроможності; тривалим простим чи перепрофілюванням організації, що призвели до скорочення чисельності або штату працівників; впровадженням нової техніки, нових технологій, удосконаленням структури організації, режиму робочого часу, управлінської діяльності, що спрямовані на підвищення продуктивності праці, поліпшення економічних та соціальних показників, запобігання банкрутству і масовому вивільненню працівників та збереженню кадрового потенціалу в період тимчасових зупинок в роботі та приватизації, створення безпечних умов праці, поліпшення санітарно-гігієнічних її умов, а також іншими об'єктивними чинниками організаційно-правового характеру.

Трудові спори, пов'язані з розірванням трудового договору за організаційно-правовими підставами є досить поширеними в судовій практиці [40, с.127-130]. Так, на думку Р. Лівшиця, яка поділяється автором, «звільнення за скороченням чисельності або штату працівників має найбільшу питому вагу в загальному обсязі випадків розірвання трудового договору, оскільки воно безпосередньо пов'язане з формуванням ринкових відносин, реалізацією курсу на усунення збиткових неконкурентоспроможних організацій... Щоб забезпечити дотримання прав працівників при скороченні штату, у законі дуже докладно регламентовані умови застосування даної підстави» [10, с.130]. А зворотній бік цього процесу влучно охарактеризував О. Обушенко: «Трудові спори, відіграючи досить важливу сигнальну роль, свідчать про порушення законодавства або відсутність належного правового регулювання... і є одним із засобів усунення цього» [41, с.5]. Унесення запропонованих вище доповнень до законодавства України про працю призведе до впорядкування законодавчої термінології та підвищення ефективності механізму застосування організаційно-правових підстав припинення трудового договору на практиці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Философский энциклопедический словарь. –М.: Советская энциклопедия, 1989.
2. Тарасова В.А. Юридические факты в области пенсионного обеспечения. –М.: МГУ, 1974.
3. Алексеев С.С. Общая теория права: В 2-х т. –М., 1982. –Т.2.
4. Афанасьев В.Г. О системном подходе в социальном познании // Вопросы философии. –1973. –№ 6.
5. Маркарян Э.С. Системное исследование человеческой деятельности // Вопросы философии. –1972. –№ 10.
6. Советское трудовое право /Под ред. А.Д. Зайкина. –М.: Юрид. лит., 1979.
7. Российское трудовое право /За ред. А.Д. Зайкина. –М.: Норма-Инфра, 1998.
8. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. –М.: Юрист, 1997.
9. Толкунова В.Н. Трудовое право. –М.: Белье альвы,

- 1998.
10. Трудовое право России /За ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. –М.: Норма-Инфра, 1998.
11. Трудовое право /За ред. О.В. Смирнова. –М.: Проспект, 1998.
12. Гирич О. Трудовое право. –К.: Вільбор, 1999.
13. Трудовое право України /За ред. Н.Б. Болотіної та Г.І. Чанишевої. –К.: Знання, 2000.
14. Лаврінченко О.В. Трудовое право України: Курс лекцій. У 2-х ч. –Горлівка: МАУП, 2005. –Ч.1.
15. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» // Збірник постанов Пленуму Верховного Суду України. 1965–1995 рр.. –К., 1995. –Ч.1.
16. Закон України «Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянинові незаконними діями органів дізнання, попереднього слідства, прокуратури та суду» від 01.12.1994 р. // ВВР України. –1995. –№ 1. –Ст.1.
17. Постанова Кабінету Міністрів України «Порядок перебування на державній службі працівників патронатної служби членів Кабінету Міністрів України та голів місцевих державних адміністрацій» від 19.05.1999 р. // ЗП України. –1999. –№ 9. –Ст.194.
18. Закон України «Про місцеві державні адміністрації» від 09.04.1999 р. // ВВР України. –1999. –№ 20-21. –Ст.190.
19. Коментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь /Под ред. Г.А. Василевича. –Мн.: Амалфея, 2000.
20. Советское трудовое право / Андреев В.С., Голощапов С.А., Шебанова А.И. и др. /Под ред. В.С. Андреева, В.Н. Толкуновой. –М.: Высшая школа, 1987.
21. Маркіна Т.Г. Право громадян на зайнятість та форми його реалізації в умовах становлення ринкової економіки: Дис... канд. юрид. наук. –Х., 2000.
22. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое. –М.: Дело, 1999.
23. Жернаков В. Міжнародний аспект правового регулювання соціально-трудових відносин // Право України. –2001. –№ 4.
24. Іншин М. Проблеми правового регулювання вивільнення працівників органів внутрішніх справ: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 /Ун-т внутр. справ. –Х., 1998.
25. Лившиц Р.З. Рыночная система // Социалистический труд. –1991. –№ 4.
26. Пашков А.С. Кадровая политика и право. –М., 1989.
27. Прокопенко В.І. Трудовое право. –К.: Вентурі, 1996.
28. Прокопенко В.І. Трудовое право. –Х.: Консум, 1998.
29. Никитинский В.И. Контракт в трудовом праве // Советское государство и право. –1991. –№ 8.
30. Кашанина Т.В. Индивидуальное регулирование в правовой сфере // Советское государство и право. –1992. –№ 1.
31. Сташків Т. Додержання законодавства про працю // Праця та зарплата. –2002. –№ 15.
32. Балюк М., Гончарова Г. Зміни в організації виробництва і праці та соціальне партнерство // Право України. –1996. –№ 11.
33. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. –М., 1985.
34. Законодательство о труде в условиях перестройки /Отв. ред. З.К. Симорот. –К., 1991.
35. Юшко А. Переведення чи зміна істотних умов праці // Право України. –1998. –№ 5.
36. Музичко Р.В. Правові гарантії захисту інтересів працівника при припиненні трудового договору // Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб. /Відп. ред. В.Я. Тацій. –Х.: Нац. юрид. акад. України, 2001. –Вип.51.
37. Юшко А. Розгляд судами трудових спорів, викликаних реорганізацією підприємства // Право України. –1998. –№ 9.
38. Головина С.Ю. Формирование понятийного аппарата трудового права // Государство и право. –1998. –№ 8.
39. Лаврінченко О.В. Оціночні поняття у системі спеціального законодавства України про працю: їх зміст, значення й проблеми тлумачення у судовій практиці // Економіка, фінанси, право. –2005. –№ 9.
40. Лаврінченко О.В. Підвищення ефективності правового регулювання службово-трудових відносин працівників ОВС як напрям вирішення проблеми захисту трудових прав людини й громадянина в Україні // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудових відносинах: Матеріали наук.-практ. конф.; м. Суми, 2-4 червня 2005 р. /За ред. В.С. Венедіктова. –Х.: Українська асоціація фахівців трудового права, 2005.
41. Обушенко О.М. Особливості вирішення службово-трудових спорів та правового захисту працівників органів внутрішніх справ України: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 /Ун-т внутр. справ. –Х., 2002.

Надійшла до редколегії 30.03.2006

ЛАВРИНЕНКО О.В. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВАНИЯ ОСВОБОЖДЕНИЯ: ИХ СОДЕРЖАНИЕ, УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ И МЕСТО В ОБЩЕЙ КЛАССИФИКАЦИИ ОСНОВАНИЙ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

С использованием системно-структурного метода научного познания предложена система классификации оснований прекращения трудового договора, которые должны привести к упорядочиванию законодательной терминологии и повышению эффективности механизма применения организационно-правовых оснований прекращения трудового договора на практике.

LAVRINENKO O.V. ORGANIZATIONAL-LEGAL GROUNDS OF CLEARING: THEIR CONTENTS, CONDITIONS OF APPLICATION AND PLACE IN THE COMMON CLASSIFICATION OF BASES TERMINATION IN LABOR CONTRACT

With use of a system-structural method of scientific knowledge the system of classification of the bases termination in labor contract which should result to ordering to a legislative terminology and increase of efficiency mechanism for application in organizational-legal grounds of the termination to labor contract in practice is offered.