
ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 331.5

Д.М. Величко

кандидат юридичних наук, доцент
ДВНЗ "Криворізький національний університет"

ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗА СКОРОЧЕННЯМ ШТАТУ: ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ І ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ

У статті проведено комплексний аналіз такої підстави звільнення працівників, як скорочення штату. Визначено етапи розвитку інституту звільнення, особливу увагу приділено розкриттю проблеми на основі чинного трудового законодавства України. Розглянуто можливі проблеми при звільненні працівників за зазначеною підставою і запропоновано шляхи вдосконалення правової норми, що регулює цей інститут трудового права.

Ключові слова: звільнення, працівник, наймач, наймана робоча сила, скорочення штатів, трудове законодавство.

Останніми роками в Україні створено багато підприємств різних форм власності. Займаючись підприємницькою діяльністю, їх керівники вступають у трудові відносини з працівниками. Відповідно, трудові відносини – це врегульовані трудовим законодавством трудові й тісно пов'язані з ними відносини працівників у галузі праці.

Правовий порядок в Україні ґрунтується на засадах, згідно з якими ніхто не може бути примушений робити те, що не передбачено законодавством. Унаслідок соціальних, політичних та ряду інших умов право на працю конкретно реалізується шляхом укладення трудового договору на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Трудовий договір укладається як добровільна угода працівника з підприємством чи фізичною особою. У цьому виявляється реальний принцип свободи й добровільності праці. Демократичність і гуманність норм трудового права виявляється не лише у процесі виникнення чи зміни трудового договору, а й у разі його розірвання. Мається на увазі, що правомірним є не тільки те, що така добровільна угода про виникнення чи зміну трудових відносин може бути й підставою для добровільного їх припинення, а й те, що засади демократичності і гуманності прослідковуються й у тих випадках, коли розірвання трудового договору може відбуватися і поза волею його сторін.

Особливо часто підставою для розірвання трудового договору зі сторони власника або уповноваженого ним органу є звіль-

нення працівника за скороченням чисельності або штату. І саме ця підстава, як свідчить судова практика з трудових спорів, являє собою складний процес, під час якого необхідно враховувати велику кількість особливостей трудового законодавства.

Недостатня підготовка юридичних кадрів, некомпетентність, недотримання спеціального порядку припинення трудового договору, порушення нормативних положень призводять до можливості оскарження законності наказу про звільнення в судовому порядку й отримання рішення на свою користь. У свою чергу, незнання законів та некваліфікована консультація не дають сотням тисяч українських громадян змоги бути працевлаштованими і зберегти за собою робочі місця в разі незаконного звільнення.

Мета статті – дослідити інститут звільнення, виявити етапи його розвитку; з'ясувати основоположні питання звільнення працівників за підставою скорочення штату відповідно до чинного законодавства; розкрити проблемні аспекти заявленого вивільнення працівників.

Серед вітчизняних дослідників, які займалися зазначеною тематикою, можна виділити таких, як Н.Б. Болотіна, А. Гавриліна, А. Ставцева, Л. Чикалова. Особливо слід підкреслити внесок у розробку проблеми звільнення працівників за скороченням штатів таких провідних учених, як С. Андрієнко та І. Бородін.

Проведення всебічного правового аналізу звільнення працівників за підставою скорочення штату можливе лише при комплексному підході до цього питання. Тому доцільно, на нашу думку, визначити й роз-

крити історію розвитку і становлення законодавчої бази інституту звільнення.

Інститут звільнення з моменту його виникнення й до сьогодні зазнав серйозних змін. Аналіз норм про розірвання трудового договору та практики їх застосування дав змогу виділити такі періоди: епоха ліберального дореволюційного розвитку фабрично-заводського права (початок XVIII – початок XX ст.), етап одержавлення сфери праці (1918–1956 рр.), стадія часткової лібералізації радянського трудового права (1956–1990 рр.), період ліберального правового регулювання праці в Україні кінця XX – початку XXI ст.

При цьому в основному простежується спадковість правового регулювання взаємовідносин звільнення, що дає можливість зробити висновок про елементи еволюційного розвитку цього інституту [2, с. 7].

В основу періодизації покладено два взаємозв'язані чинники: поступове формування в цей період фабрично-заводського права і єдиний ліберальний напрям державної економічної політики [3, с. 8].

За результатами аналізу історичних джерел і нормативних правових актів зроблено ряд висновків. Упродовж усього XIX ст. російське фабрично-заводське право поступово долало інерцію регулювання трудових відносин у межах феодальної соціально-економічної системи. Ця характеристика застосовна і в оцінці інституту вивільнення працівників. Законодавче регулювання відносин щодо звільнення працівника уявлялося державі необхідним лише в мінімальних обсягах.

Так, відповідно до "Положення про стосунки між хазяями фабричних закладів і робочими людьми, що поступають на оні по найму" від 24.05.1835 р., наймач мав право звільнити робітника у зв'язку з невиконанням ним своїх обов'язків, а також у зв'язку з "поганою поведінкою". Ця норма стала основоположною в правовому регулюванні відносин із розірвання трудового договору до 1917 р. [2, с. 86].

Якісний розвиток правового регулювання відносин зі звільнення працівників за ініціативою наймача пов'язаний з реформами 1860-х рр. Під впливом як об'єктивних, так і суб'єктивних чинників 30.06.1886 р. були затверджені "Правила про нагляд за фабричною промисловістю, про взаємні відносини фабрикантів і робітників і про збільшення числа чинів фабричної інспекції". Правила розширювалися "Вище затвердженою думкою Державного радчого з проекту Правил про нагляд за фабричною промисловістю" від 03.06.1886 р.

Норми Закону від 03.06.1886 р. характеризуються рядом технічних недоліків. Так, не були визначені критерії "тривалого терміну" призупинення робіт, необґрунтовано розширювався зміст понять "зухвалість" і "погана поведінка", при звільненні

внаслідок залучення робітника до слідства й суду за звинуваченням у злочинній дії було відсутнє закріплення встановленого вироком суду факту провини. Через недоліки закону від 03.06.1886 р. його прийняття не дало необхідних результатів.

Свідчення сучасників, звіти посадовців, історичні дослідження – усі ці джерела підтверджують украй низький рівень захисту інтересів працівників, що вивільнялися, численні зловживання наймачів.

Недосконалість системи відносин зі звільнення за ініціативою наймача значною мірою зумовлювалася слабкістю державного контролю за їх виконанням. Фабрична інспекція не мала належних повноважень і кадрового забезпечення, підпорядковувалась Міністерству фінансів, а потім – Міністерству внутрішніх справ. Інспектори не допускалися на військово-промислові підприємства. На Кавказі, у Сибіру, в азійських губерніях фабричної інспекції взагалі не було [3, с. 78].

Аналіз норм про звільнення за ініціативою наймача, закріплених у Статуті про промислову працю 1913 р., дав змогу стверджувати, що російський законодавець початку XX ст. зробив вибір на користь посилення санкцій без усунення принципових недоліків. Такий екстенсивний шлях став істотним деструктивним чинником для соціально-економічної сфери Російської імперії.

Розірвання трудового договору в період одержавлення російської економіки з 1918 р. до середини 1950-х рр. характеризується особливостями економічного ладу радянської держави. Одержавлення економіки і сфери праці передбачало суворий облік переміщення працівників, централізацію управління працею, послідовне посилення відповідальності за порушення дисципліни праці.

Відносини зі звільнення працівника, що склалися в цей час, перебували під контролем органів виконавчої влади і фактично перестали бути приватноправовими.

На основі аналізу Конституції (Основного закону) УРСР 1918 р. і Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) 1918 р. виявлено залежність реалізації правових норм про розірвання трудового договору від поточної політичної лінії найвищих органів влади [3, с. 79].

Стаття 46 КЗпП 1918 р. встановила такий перелік підстав звільнення працівника: внаслідок повної або часткової ліквідації установи, підприємства або господарства, або при скасуванні окремих обов'язків або робіт; унаслідок призупинення робіт на термін більше ніж місяць; у разі явної непридатності до роботи, за спеціальною постановою органів управління підприємством, установою або господарством, з відома відповідної професійної організації.

Нагальна необхідність радянської держави в закріпленні робочої сили на підприємствах привела до виключення із законо-

давства можливості звільнення працівника за порушення дисципліни праці. Так, Декрет СНК від "Про боротьбу з прогулами" 27.04.1920 р. прямо забороняв звільнення прогульників [4, с. 123].

Політика одержавлення сфери праці в 1918–1922 рр. певною мірою стабілізувала соціально-економічну обстановку в країні. Проте її можливості були структурно обмежені. Воєнізована праця утримувала народне господарство від розпаду, але не була здатна забезпечити економічне зростання. Нові засади правового регулювання праці закріпив КЗпП УРФСР 1922 р. Правова регламентація відносин звільнення знову наблизилася до світових стандартів. При цьому, незважаючи на певну демократизацію відносин із розірвання трудового договору, правомочність працедавця в цій сфері обмежувалася процедурними стандартами.

Так, для розірвання трудового договору за підставами непридатності працівника і систематичного невиконання ним своїх обов'язків, окрім волевиявлення працедавця, була потрібна згода розцінково-конфліктної комісії [5, с. 124].

Прийняття КЗпП УРФСР 1922 р. сприяло оздоровленню сфери праці. Проте керівництву держави було потрібне прискорене розширення виробничої бази, тому з 1927 р. простежується повернення до політики одержавлення сфери праці. Норми КЗпП доповнювалися підзаконними актами, які посилювали заходи, що забезпечують дисципліну праці, а згодом фактично унеможливили звільнення працівника [5, с. 178].

Особливу увагу радянський законодавець у другій чверті ХХ ст. приділяв прогулу. За відсутності достатніх матеріальних стимулів правове регулювання прогулу зводилося до планомірного посилення відповідальності за нього і зменшення терміну, достатнього для накладення стягнення. Так, згідно із затвердженими НКТ СРСР 17.12.1930 р. Типовими правилами внутрішнього трудового розпорядку, працівник, звільнений за порушення трудової дисципліни, притягувався до кримінальної відповідальності на трудовій сесії народного суду.

Окрім посилення заходів, що забезпечують дисципліну праці, у трудовій політиці цього періоду застосовувалися й методи переконання. Так, постанова СНК СРСР, ЦК ВКП (б) і ВЦСПС від 28.12.1938 р. характеризувала прогул як прагнення "жити коштом держави, за рахунок народу" [5, с. 181].

Одержавлення сфери праці дійсно дало змогу форсувати оборонну програму і здійснити індустріалізацію країни. Система звільнення працівника, що склалася в кінці 1930-х рр., разом з усією сферою трудових відносин якнайкраще була пристосована для екстраординарних умов. Надзвичайна концентрація трудових зусиль разом з іншими чинниками дала СРСР можливість здобути перемогу у Великій Вітчизняній вій-

ні. Проте така система спричинила граничне напруження сил народу й не могла існувати тривалий час [4, с. 88].

Історія правового регулювання звільнення в період із середини 1950-х рр. до 1990 р. стала часом часткової лібералізації соціалістичного ладу. У сфері розірвання трудового договору головним перетворенням стало відновлення самої можливості керівництва організації звільнитися від працівника.

Подолання плинності кадрів тісно пов'язане з правовим регулюванням звільнення. Так, рядом нормативних правових актів було ускладнено процедуру звільнення працівника за прогул і за деякими іншими підставами. Положення "Про права фабричного, заводського, місцевого комітету професійної спілки" від 15.07.1958 р. встановлювало: "Робітники і службовці не можуть бути звільнені з підприємства, установи, організації за ініціативою адміністрації без згоди фабричного, заводського, місцевого комітету". Ці заходи необґрунтовано ускладнювали діяльність підприємств і установ [4, с. 89].

Дослідження періоду лібералізації радянського ладу можна завершити аналізом норм про звільнення, закріплених в Основах законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю 1970 р. і КЗпП УРФСР 1971 р. Відносини з розірвання трудового договору були пристосовані до соціально-економічних реалій і стали набагато більше відповідати вимогам часу. Їх правова регламентація перейшла від розрізнених підзаконних актів на єдиний законодавчий рівень.

Правове регулювання відносин зі звільнення другої половини ХХ ст. характеризується пошуком законодавцем шляхів розвитку сфери праці. З одного боку, природа радянської держави змушувала регулювати трудові відносини адміністративно-командним методом. З іншого боку, розвиток міжнародних зв'язків і соціальних відносин виявляв неефективність системи, що склалася.

У сфері припинення трудового правовідношення компроміс було знайдено в посиленні господарсько-організаційної свободи адміністрацій підприємств і установ. Водночас відносини звільнення так і не стали приватноправовими [6, с. 61].

Однією з найпоширеніших підстав, визначених у чинному нині КЗпП від 10.12.1971 р. № 322-VIII, для припинення трудових відносин з ініціативи працедавця є зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40 КЗпП України).

Такі звільнення зумовлені розвитком виробничих сил, запровадженням нових технологій, ліквідацією робочих місць із шкідливими умовами праці, ліквідацією збанкрутілих підприємств тощо.

Перш ніж видати наказ про звільнення працівників за скороченням штату, слід до-

вести необхідність скорочення штату та звільнення. Підприємства, установи, організації повинні приготувати техніко-економічне обґрунтування на скорочення посад чи штату працівників, що обов'язково погоджується з профспілковим комітетом, якщо він діє на підприємстві, в установі чи організації. Якщо профспілки немає, то ці питання бажано погоджувати з виборним представником від трудового колективу. Після цього складається і затверджується новий штатний розпис. 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. Стаття 94 КЗпП України передбачає, що заробітна плата виплачується працівникові за виконану ним роботу.

Звільнення може відбуватися не раніше від закінчення двомісячного попереджувального строку. А як бути, коли працедавець дотримався усіх правил звільнення за скороченням штату, але видав наказ про звільнення працівника до закінчення двомісячного терміну? На це питання є відповідь у Постанові Пленуму Верховного Суду України "Про практику розгляду судами трудових спорів" від 06.11.1992 року № 9. У таких випадках, розглядаючи позови про поновлення на роботу, суди змінюють дату звільнення. У п. 19 зазначеної Постанови Пленуму передбачено, що при недодержанні строку попередження працівника про звільнення, якщо він не підлягає поновленню на роботі з інших підстав, суд змінює дату його звільнення, зарахувавши строк попередження, протягом якого він працював. І за цей період йому виплачується заробітна плата. Таке роз'яснення слід визнати єдино правильним.

Стаття 42 КЗпП України дає право адміністрації при скороченні чисельності штату працівників надавати переважне право на залишення на роботі працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. Таке право отримало назву "переважного права" на залишення на роботі. Для виявлення працівників, які мають це право, працедавець повинен зробити порівняль-

ний аналіз продуктивності праці і кваліфікації тих працівників, які залишилися на роботі, і тих, котрі підлягають звільненню. Зазвичай працедавець повинен підготувати довідку в довільній формі про результати порівняльного аналізу й навести дані, що свідчать про переважне право одного перед іншим на залишення на роботі. У процесі порівняльного аналізу можна враховувати такі обставини: наявність відповідної освіти, післядипломної освіти, документи про підвищення кваліфікації, відсутність дисциплінарних стягнень, наявність заохочень за успіхи в роботі, отримання премій за виконання особливо важливих робіт, відсутність прогулів, відпусток без збереження заробітної плати, тривалого перебування на листках непрацездатності, відсутність браку, зауважень з боку адміністрації щодо строків і якості виконуваних робіт, відсутність рекламацій на вироблену продукцію, рівень виконання норм виробітку або нормованих завдань, обсяги виконуваних робіт, дотримання строків доручених завдань тощо.

Судовій практиці відомий приклад, коли при з'ясуванні законності звільнення виконроба за скороченням штатів було встановлено, що один із двох фахівців забезпечував виконання норм виробітку на 96%, а інший – на 98%. Переважне право на залишення на роботі було визнане за тим виконробом, який забезпечував виконання норм на 98%.

Суди не можуть обговорювати питання про доцільність проведення скорочення штату на підприємствах, в установах, організаціях. Це право належить виключно працедавцю. Суди лише перевіряють дотримання законодавства про порядок звільнення.

І лише за рівних умов продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі віддається:

- 1) сімейним – за наявності двох і більше утриманців;
- 2) особам, у сім'ї яких немає інших працівників із самостійним заробітком;
- 3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на цьому підприємстві, в установі, організації;
- 4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах без відриву від виробництва;
- 5) учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";
- 6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- 7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;
- 8) особам з числа депортованих з України протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України;

9) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, – протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.

Перевага в залишенні на роботі може віддаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України та колективним договором.

Порівняльний аналіз кваліфікації і продуктивності праці здійснюється лише за наявності певної кількості працівників, коли одних можна залишити на роботі, а інших – звільнити. Якщо, наприклад, у відділі працює один працівник, то його кваліфікацію і продуктивність не можна порівнювати з іншими працівниками.

Як зазначалось вище, звільнення за скороченням штату можливе після закінчення двомісячного попереджувального строку. Якщо на підприємстві є можливість продовжувати трудові відносини після закінчення цього строку, то за згодою працівника трудові відносини можуть тривати ще певний період без повторного попередження про звільнення.

Пункт 1 ст. 40 КЗпП України передбачає можливість звільнення за скороченням штату при змінах в організації праці та виробництва. Можливість звільнення при відмові від продовження роботи у зв'язку зі змінами в організації виробництва передбачена також у п. 6 ст. 36 КЗпП України. Ці підстави слід розрізняти. Звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП України допускається в разі скорочення кількості працівників, а при звільненні за п. 6 ст. 36 КЗпП України скорочення кількості працівників не відбувається. У цих випадках працедавець лише змінює істотні умови праці, наприклад: режим роботи, систему оплати праці тощо, а у працівника зберігається можливість працювати за своєю спеціальністю, кваліфікацією, його посада не скорочується. Але й примушувати працювати працівника за істотно змінених умов праці неможливо, тому що примусова праця заборонена. У таких випадках працівника слід повідомити про істотні зміни умов праці за два місяці. Працівник сам вирішує, продовжувати працювати, чи ні. У разі відмови працювати у зв'язку з істотною зміною умов праці працівник підлягає звільненню згідно з п. 6 ст. 36 КЗпП України з виплатою вихідної допомоги в розмірі не менш від середньомісячного заробітку. Таку саму допомогу виплачують і при звільненні за п. 1 ст. 40 КЗпП України. Слід також мати на увазі, що для звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП України (крім ліквідації підприємства, установи, організації) треба отримати згоду профспілкового комітету. А звільнення за п. 6 ст. 36 КЗпП України такої згоди не потребує.

У випадку, коли працівника звільнено без законних підстав або з порушенням встановленого порядку, але поновити його

на роботі неможливо внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, суд визнає звільнення неправильним і зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках – правонаступника) виплатити цьому працівникові заробітну плату за час вимушеного прогулу (ч. 2 ст. 235 КЗпП України).

Згідно із правилами п. 1 ст. 40 КЗпП України, може бути розірвано трудовий договір при відмові працівника укласти договір про повну матеріальну відповідальність з поважних причин (або коли раніше виконання обов'язків за трудовим договором не вимагало укладення договору про повну матеріальну відповідальність), а також з особою, яка приймалась для заміщення відсутнього працівника, але пропрацювала більше ніж чотири місяці, при поверненні цього працівника на роботу, якщо відсутня можливість переведення з її згоди на іншу роботу.

Звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП України можливе лише за умови, якщо працівник відмовився від переведення на іншу роботу. Працедавець зобов'язаний одночасно з попередженням про звільнення пропонувати 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 свій розсуд звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно.

Насамкінець зауважимо, що законодавство встановлює гарантії про звільненні деяких осіб за скороченням штату. Відповідно до ст. 184 КЗпП України, забороняється звільнення за скороченням штату вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів – за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда. Таких жінок взагалі не можна звільняти за жодними підставами. Звільнення допускається лише внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, але з обов'язковим працевлаштуванням. На думку фахівців Міністерства праці та соціальної політики, таке працевлаштування повинні здійснювати підприємства, установи, організації, на яких працювали жінки вищезначених категорій.

Але, на нашу думку, в умовах, коли існує державна служба зайнятості, працевлаштуванням цих жінок повинні займатися районні центри зайнятості.

Зауважимо також, що звільнення за скороченням штату або чисельності працівників не допускається в період тимчасової непрацездатності.

Висновки. Звільнення працівника у зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників являє собою складний процес,

у якому необхідно враховувати багато особливостей чинного трудового законодавства. Тому при звільненні працівника з ініціативи власника необхідно дотримуватись максимальної обережності, щоб звільнення не визнали незаконним. Перш за все, слід дотримуватись нормативних положень, порушення яких найчастіше призводить до можливості оскарження працівником законності наказу про звільнення в судовому порядку й отримання рішення на свою користь.

Важливу роль у процесі звільнення працівника за скороченням чисельності або штату відіграє сам порядок або процедура звільнення, недотримання яких часто є підставою для визнання звільнення незаконним.

Проведення державою інтеграційного курсу в міжнародне співтовариство має втілитися у процесі реформування галузі трудового права, тому перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в орієнтації на використання міжнародного досвіду та встановлення міжнародних стандартів у сфері праці.

Список використаної літератури

1. Конституція України // Урядовий кур'єр. – № 129–130 (від 13.07.1996 р.). – К., 1996. – 47 с.
2. Кодекс Законів про працю: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Андрієнко С. Спірні питання звільнення працівників за скороченням штату / С. Андрієнко // Праця і Закон. – 2007. – № 4 (88). – С. 8.
4. Андреев В.П. Организация и деятельность комиссий по трудовым спорам на предприятиях / В.П. Андреев // Трудовое право. – 2002. – № 11. – С. 86.
5. Анисимов Л. Подведомственность и подсудность гражданских дел и индивидуальность трудовых споров / Л. Анисимов // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2006. – № 8. – С. 15–22.
6. Болотіна Н.Б. Трудове право України: учеб. для юрид. фак. и вузов / Н.Б. Болотіна. – К.: Вікар, 2003. – 725 с.
7. Бородин И. Участие представителей работников и работодателей в рассмотрении и разрешении индивидуальных трудовых споров как форма социального партнерства / И. Бородин // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2007. – № 1. – С. 7–8.
8. Гаврилина А. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: учеб. пособ. / А. Гаврилина, А. Ставцева, Л. Чикалова. – М.: Владос, 2003. – 73 с.
9. Демидов Н. Историко-правовой анализ увольнения по инициативе работодателя в законодательстве России / Н. Демидов // X Всероссийская конференция студентов, аспирантов и молодых ученых "Наука и образование" (15-19 мая 2012 г.): материалы конференции: в 6 т. – Т. 6. – Ч. 2. – Томск: Изд-во Томского государственного педагогического университета, 2012. – С. 152–156.

Стаття надійшла до редакції 12.09.2013.

Величко Д.М. Правовой анализ увольнения работников в связи с сокращением штата: исторические аспекты и проблемные вопросы

В статье проведен комплексный анализ такого основания увольнения работников, как сокращение штата. Определены этапы развития института увольнения, особое внимание уделено раскрытию проблемы на основе действующего трудового законодательства Украины. Рассмотрены возможные проблемы при увольнении работников по указанному основанию и предложены пути усовершенствования правовой нормы, регулирующей этот институт трудового права.

Ключевые слова: увольнение, работник, наниматель, наемная рабочая сила, сокращение штата, трудовое законодательство.

Velichko D. Legal analysis of liberation of workers after reduction of the staff: historical aspects and problem questions

In research the author conducts the complex analysis of such occasion as the liberation of the workers as staff dismissals. Within the work of this subjects an author determines the development of the institute of liberation, studies the stages of its development and evolution. The special attention is spared to opening of the problem on the basis of current labor legislation of Ukraine. An author accents attention on possible problems of the liberation of workers after the indicated research and offers the ways of the improvement of legal norms that regulate this institute of labour rights.

A legal order in Ukraine is based on principles, according which nobody can be compelled to make any legal actions until it is not envisaged by legislation. In force of social, political and other terms a right to work concretely will be realized by the conclusion of labor treaty on an enterprise, in establishment, organization or with a physical person. The real principle of freedom and volunteering in labour shows here in.

Democratic character and humanity of labor norms of rights appears not only in the process of origin or change of labor contract but also in the case of its dissolution. It is not only, that legitimate is that such voluntarily agreement about an original change of labor relations can be found

unintendedly, but also that principles of democratic character and humanity can be traced in those cases, when dissolution of labour contract can take place without knowledge of its parties.

Especially often research for dissolution of labour contract from the side of proprietor or authorized agent finishes in the liberation of workers. And exactly this founding, as judicial practice testifies on labour letigations, presents by a some difficult processes during which it is necessary to take into account plenty of features of the labor legislation.

One of the most widespread grounds certain in presently operating law from 10.12.1971 №322 VIII, for discontinuation of the labor relations on initiative of employee. As it is stated there are changes in the organization of the production and the labor, including liquidations, reorganizations, bankruptcies or variations of the enterprise, establishment, organization and the reduction of the quantity or state of workers (1 century 40 Constitution of Ukraine).

Development of the productive forces, input of the new technologies, liquidation of the work-places and others condition such liberations like that.

Before issuing the order about the liberation of the workers after laying off a staff, it follows to the necessity of laying off a staff and liberation. Enterprises, establishments, organizations, must prepare a feasible study on reduction of positions or state of workers, that necessarily accedes to the trade-union committee, if the last one operates on an enterprise, establishment, organization. If a trade union is not, then these questions it is desirable to coordinate with an elective representative from a labour collective. After it becomes a firmly established new manning table.

Key words: *liberation, worker, employer, labour employed, laying off a staff, labour legislation.*