

які є близькими родичами чи свояками, якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному. Вчений підкреслює, що проект ТК системно не визначає умов і підстав для обмеження трудової дієздатності працівника, а також не вирішує проблеми щодо можливості позбавлення працівника трудової дієздатності [1, 105-106].

Спеціальна трудова правосуб'єктність працівника зумовлена тим, що чинне законодавство України встановлює спеціальні (додаткові) правила набуття правосуб'єктності при зайнятті особою права на державну службу, службу в органах місцевого самоврядування, зайняття політичних посад. Крім того, в окремих випадках, зайняття певних посад і припинення служби за ними має чіткі вікові обмеження. Проте проект ТК не закріплює вимог до спеціальної трудової правосуб'єктності, що, на думку вченого, не сприятиме ефективності його положень [1, 107].

До того ж, як справедливо вказує Л.В. Костюк, проект ТК України не вирішує питання припинення трудової правосуб'єктності працівника. Загалом, характеризуючи запропоновану модель правового становища працівника за проектом ТК, у порівнянні з КЗпП України, вчений відзначає наступне: 1) трудова правосуб'єктність наповнена більш сучасною системою трудових прав, однак, проект ТК чітко не визначає достатніх механізмів їх реалізації та гарантування; 2) звужена система соціально-трудова гарантій, виходячи з розширення спектру прав роботодавців. Як наслідок, Л.В. Костюк пропонує здійснити вдосконалення правового становища працівника за такими напрямками: а) чітке законодавче визначення терміну "працівник"; б) визначення чітких умов набуття трудової правосуб'єктності працівника; в) закріплення чіткої системи трудових прав і соціально-трудова гарантій; г) визначення законодавчих гарантій щодо недійсності локальних нормативних актів, які обмежують чи скасовують трудові права та соціально-трудова гарантії в порівнянні з трудовим законодавством і колективними угодами; д) закріплення оптимальної, чіткої системи трудових обов'язків, яка б мала вичерпний характер; е) закріплення змісту трудової правосуб'єктності та її елементів; є) визначення правового становища працівників з інвалідністю та осіб з обмеженими можливостями; ж) визначення правового становища в трудовому праві працівників (службовців), які перебувають на державній службі й службі в органах місцевого самоврядування [1, 106-107].

Підсумовуючи, вважаємо, що слід підтримати такі пропозиції, оскільки, по-перше, як вірно вказує О.П. Острійчук, обов'язкове в проекті ТК "дотримання норм Конституції України, а саме ст. 22, яка забороняє під

час прийняття нових законодавчих актів звуження змісту та обсягу існуючих прав" [2], і по-друге, як слушно підкреслює С.Я. Вавженчук, "у рамках як зовнішньої, так і внутрішньої охоронної концепції має бути чітко визначений і повно розкритий понятійний апарат. Ключовим у цьому питанні є виокремлення дефініцій у статтях закону. При цьому ...завдання законодавця полягає не лише у формулюванні дефініцій на рівні ТК і законів України, а й у створенні збалансованої системи визначень, що можуть бути використані в правозастосуванні, а значить, і в охороні трудових прав" [8, 329].

Література

1. Кодифікація трудового законодавства України: [Монографія] / Н.М. Хуторян, О.Я. Лаврів, С.В. Вишневецька та ін.; За ред.. д-ра юрид. наук, проф.. Н.М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф.. М.І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С.М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О.М. Ярошенка. - Х.: Вид-во "ФІНН", 2009. - 432 с.
2. Острійчук О.П. Про деякі засади реформування трудового законодавства / О.П. Острійчук // [Електронний ресурс] / Персональний сайт Острійчука Олега. - Режим доступу: <http://pravo.poltava.ua/index.php?id=pro-deyak-zasad-reformuvannya-trudovogo-zakonodavstva>
3. Про зайнятність: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Відом. Верх. Ради України. - 2013. - № 24. - С. 1284. - Ст. 243.
4. Витко В.С. Юридическая природа договоров аутсорсинга и аутстаффинга / В.С. Витко, Е.А. Цатурян. - М.: Статут, 2012. - 128 с.
5. Андріїв В.М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: монографія / В.М. Андріїв; Черніг. держ. ін-т права, соц. технологій та праці. - Чернігів: Черніг. держ. ін-т права, соц. технологій та праці, 2011. - 305 с.
6. Пилипенко П. Кодифікаційні процеси у сфері трудового права України / П. Пилипенко. - [Електронний ресурс]: <http://www.lawyer.org.ua/?w=p&i=68&d=432>
7. Мельник К.В. До питання адаптації трудового законодавства до міжнародних норм / К.В. Мельник. // Форум права. - 2011. - № 1. - С. 645-651. - [Електронний ресурс]: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11mkvdmn.pdf>
8. Вавженчук С.Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників: монографія / С.Я. Вавженчук. - Харків: Діса плюс, 2013. - 510 с.

Клемпарський М. М.

кандидат юридичних наук,

здобувач Харківського національного університету внутрішніх справ

Надійшла до редакції: 12.11.2013

УДК 349.2

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОДЕРЖАННЯ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ РЕОРГАНІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ

Указом Президента України "Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади" від 09.12.2010 № 1085/2010 було змінено встановлену систему центральних органів виконавчої влади, їх чисельність і структуру [1]. Більшість державних органів зазнали значних змін, чисельність працівників була скорочена більш ніж на 30 % у результаті проведеної реформи.

© С.С. Лукаш, 2013

Стаття 43 Конституції України гарантує право на працю й на захист від незаконного звільнення [2]. Кодекс законів про працю не допускає звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - ч. 6 ст. 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу,

ШВЕДНОУКРАЇНСЬКИЙ ПРАВНИЧИЙ ЧАСОПИС

крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням [3]. Названі гарантії та пільги для певних категорій працівників не є вичерпними. Кодекс законів про працю містить норми щодо захисту трудових прав працівників інших категорій, які повинні бути враховані при переведенні та скороченні. Названі гарантії покликані сприяти працевлаштуванню й запобігати незаконному звільненню жінок, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трьох років, але на практиці складно роботодавцю дотримуватися вказаних норм.

Проблеми додержання трудового законодавства при реорганізації підприємств, установ, організацій розглядалися такими науковцями, як: Н.Б. Болотіна, С.В. Венедиктов, Г.С. Гончарова, Л.П. Грузінова, С.І. Кожушко, В.Г. Короткін, С.М. Прилипко, Є.С. Шубенко, О.М. Ярошенко та ін. Незважаючи на це, проблема додержання законодавства про працю при реорганізації державних органів в умовах проведення адміністративної реформи є відкритою.

Метою статті є визначення основних проблем, що виникають при реорганізації державних органів в умовах адміністративної реформи та можливих шляхів їх вирішення.

Порядок реорганізації підприємств, установ, організацій визначено Цивільним кодексом України. Так, стаття 106 передбачає наступні види реорганізації підприємств, установ, організацій: злиття, приєднання, поділ і перетворення. Але, проаналізувавши норми Цивільного кодексу, можна дійти висновку, що він досить поверхово охоплює поняття реорганізації, не даючи чіткого визначення поняттю [4]. Господарський кодекс України зазначає, що в разі злиття суб'єктів господарювання всі майнові права й обов'язки кожного з них переходять до суб'єкта господарювання, що утворений внаслідок злиття. У разі приєднання одного або кількох суб'єктів господарювання до іншого суб'єкта господарювання до цього останнього переходять усі майнові права й обов'язки приєднаних суб'єктів господарювання. У разі поділу суб'єкта господарювання всі його майнові права й обов'язки переходять за роздільним актом (балансом) у відповідних частках до кожного з нових суб'єктів господарювання, що утворені внаслідок цього поділу. У разі виділення одного або кількох нових суб'єктів господарювання до кожного з них переходять за роздільним актом (балансом) у відповідних частках майнові права й обов'язки реорганізованого суб'єкта. У разі перетворення одного суб'єкта господарювання в інший до новоутвореного суб'єкта господарювання переходять усі майнові права й обов'язки попереднього суб'єкта господарювання [5].

Є.С. Шубенко робить висновок про те, що законодавець не застосував ототожнююче поняття "реорганізація", оскільки цей процес є двояким, у деяких випадках він може бути способом припинення юридичної особи, а в інших - способом створення юридичної особи. При цьому вчений наводить наступне визначення поняттю "реорганізація" - це процес здійснення юридично значущих дій і ухвалення юридичних актів, який направлений на припинення й (або) створення однієї або декількох юридичних осіб, а також той, що характеризується переходом прав й обов'язків юридичної особи, що реорганізується, у порядку універсального правонаступництва до знов створених, або які продовжують існування юридичних

осіб [6, 468].

Спільною рисою реорганізації будь-якого виду, на думку С.І. Кожушко, є те, що при реорганізації завжди виникає правонаступник - організація, до якої переходять всі майнові права й обов'язки юридичної особи, яка реорганізується, на підставі передавального акту або розподільного балансу. Всі працівники повинні автоматично включатися до штату нової юридичної особи на попередніх умовах, за яких працювали раніше [7, 486]. У свою чергу, А.О. Ніцевич реорганізацію розглядає як системні зміни у вигляді виникнення або припинення юридичних осіб. Системні зміни, метою яких є досягнення економічного ефекту, також можна тлумачити як реорганізацію суб'єктів підприємництва [8, 130].

На нашу ж думку, реорганізація - це процес передачі прав і обов'язків однієї юридичної особи - іншій. Аналізуючи законодавство, можна сказати, що при реорганізації переходять не тільки майнові права та обов'язки, але й трудові. У статті 36 Кодексу законів про працю передбачено, що дія трудового договору працівника продовжується. Але зазначається можливість розірвання трудового договору в разі реорганізації - у разі скорочення чисельності або штату працівників, при цьому працівники повинні бути звільнені в порядку, передбаченому п. 1 ч. 1 ст. 40. Звільнення допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу. Не допускається при реорганізації звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності та в період перебування працівника у відпустці. Стаття 49-4 встановлює обов'язкову участь профспілок у процесі реорганізації, що передбачає скорочення працівників і зазначає, що реорганізація може здійснюватися тільки після завчасного (не пізніше трьох місяців) 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 [3].

Зазначена норма покликана забезпечити здійснення заходів громадського контролю та об'єктивного й неупередженого скорочення працівників. На жаль, участь професійних спілок у таких питаннях залишається формальністю, яка збережена тільки "на папері". Тому доцільним є удосконалення законодавства, що регулює діяльність професійних спілок, таким чином, щоб вони повною мірою забезпечували додержання трудових прав працівників, виконували свої функції, були незалежними й неупередженими.

Поняття "трудова відносина продовжуються" означає, що дія попереднього трудового договору за таких підстав не припиняється й новий трудовий договір не укладається, а всі умови, встановлені попереднім договором, повинні застосовуватися в повному обсязі. При цьому ніякої письмової згоди працівника на продовження трудових відносин не вимагається [7, 482].

Погоджуємося з Г.С. Гончаровою, що крім звільнення за п. 1 ст. 40 - скорочення чисельності або штату, іншим варіантом звільнення при реорганізації є "зміни в організації виробництва і праці", про які йдеться в ст. 32 КЗпП України [9, 3]. У зв'язку зі змінами в організації виробництва й праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - системні розміри оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування по-

сад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше, ніж за два місяці. Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за п. 6 ст. 36 Кодексу законів про працю [3]. Закон не пропонує визначення цього поняття. 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.

Зміни в організації виробництва та праці - це об'єктивно необхідні дії власника або уповноваженого ним органу, обумовлені, за загальним правилом, впровадженням нової техніки, нових технологій, вдосконаленням структури підприємства, установи, організації, режиму робочого часу, управлінської діяльності, що спрямовані на підвищення продуктивності праці, поліпшення економічних і соціальних показників, запобігання банкрутству й масовому звільненню працівників і збереження кадрового потенціалу в період тимчасових зупинок у роботі та приватизації, створення безпечних умов праці, поліпшення санітарно-гігієнічних її умов [9, 4].

Оскільки розпочата адміністративна реформа передбачає скорочення штату працюючих у державних органах на 30 %, пропонуємо детальніше зупинитися на цьому питанні й виокремити основні положення, яких повинні дотримуватися керівники при проведенні реорганізації та подальшого скорочення.

При цьому потрібно пам'ятати, що скорочення чисельності й скорочення штату - це різні поняття. Так, скорочення чисельності передбачає звільнення працівників, натомість, скорочення штату - зменшення кількості або ліквідацію певних посад, спеціальностей, професій тощо. При цьому одночасно можуть вводитися інші посади, спеціальності, професії тощо, у результаті чого кількість працівників може й не зменшуватися, а в окремих випадках навіть збільшуватися [10].

При проведенні скорочення штату чи скорочення чисельності працівників насамперед необхідно визначитися з особами, які мають особливі права, та тими, які мають переважне право на залишення на роботі. Стаття 42 Кодексу законів про працю містить норми, якими повинні керуватися роботодавці при скороченні працюючих. Переважне право на залишення на роботі надається: працівникам з більш високою кваліфікацією й продуктивністю праці; сімейним - при наявності двох і більше утриманців; особам, у сім'ї яких немає інших працівників зі самостійним заробітком; працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на цьому підприємстві, в установі, організації; працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва; учасникам бойових дій, інвалідам війни і особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту"; авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій; працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання; особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України; працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом

двох років з дня звільнення їх зі служби [3]. На нашу думку, вказана стаття викладена недосконало, адже, по-перше, переважне право надається працівникам з більш високою кваліфікацією та продуктивністю праці, але законодавством не передбачено порядку визначення "більш високої кваліфікації і продуктивності праці", залишаючи це поняття для тлумачення роботодавцям і працівникам на власний розсуд.

Верховний Суд для визначення працівників цієї категорії враховує наявність дисциплінарного стягнення [11, 153]. Відсутнє законодавче визначення поняття "самостійний заробіток" при наданні права на залишення на роботі працівників, у сім'ї яких немає інших працівників зі самостійним заробітком. Ці норми були більш доцільними в умовах соціалістичного устрою й не відповідають сучасним умовам розвитку держави та ринкової економіки.

Міністерством юстиції було надано роз'яснення щодо додержання трудових прав працівників під час реорганізації підприємства, установи, організації. Власник або уповноважений ним орган повинен додержуватися такого порядку дій: 1) не пізніше як за три місяці до намічених звільнень надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень; 2) видати відповідний наказ про внесення змін в організацію виробництва і праці, в якому розкривається зміст цих змін, утворюються комісії з проведення ліквідації або реорганізації, яким доручається здійснити заходи, пов'язані з ліквідацією або реорганізацією підприємства; 3) скласти й затвердити в установленому порядку новий штатний розпис; 4) видати наказ, яким уповноважити відділ кадрів або інший відділ підприємства, на який покладено здійснення функцій відділу кадрів, провести необхідні заходи у зв'язку зі звільненням працівників (не пізніше, ніж за два місяці до їх проведення), включаючи ознайомлення працівників з наказом під розпис і вручення письмового повідомлення про звільнення (відділ кадрів повинен підготувати письмове повідомлення про можливе звільнення працівників і за два місяці до запланованого вивільнення персонально (під розпис) ознайомити кожного працівника з наказом про внесення змін в організацію виробництва і праці та вручити письмове повідомлення). Одночасно з попередженням пропонується працівникові інша робота на тому ж підприємстві, в установі, організації. Протягом двох місяців від дати попередження від працівників, істотні умови праці яких зміняться, доцільно отримати письмову заяву про згоду продовжувати роботу після зміни істотних умов праці або відмову від цього [10, 16].

Слушно зазначає Г.С. Гончарова, що деякі складнощі виникають при внесенні змін до трудових книжок у разі реорганізації. Основна помилка полягає в тому, що керівники органів управління видають накази про ліквідацію деяких державних підприємств, установ, організацій і про створення нових. Фактично йдеться або про перетворення, або надання іншого. Але ж при цьому жодна структура не ліквідується, жодного працівника не звільняють за скороченням штату [9, 4].

Наступною проблемою, яку необхідно вирішувати при реорганізації, є переведення до новоствореної державної установи жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років), одиноких матерів за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда, у разі відсутності їх посади в штатному розписі створеної в результаті реорганізації установи. Наприклад, специфікою роботи

територіальних органів центральних органів виконавчої влади є їх підпорядкованість і підзвітність, штатний розпис для таких установ затверджується організацією вищого рівня. Виникає ситуація, при якій територіальний орган не має права змінювати свій штатний розпис і доповнювати його посадами, але й одночасно не може скорочувати таких осіб, і не може надати їм іншої роботи за фахом. Законодавство не передбачає чіткого порядку надання іншого робочого місця, залишаючи це питання на власний розсуд керівникові організації. За роз'ясненням Управління Головдержслужби у Вінницькій області, жінкам, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного (шестирічного – відповідно до медичного висновку) віку, при повідомленні потрібно роз'яснити, що вони не звільняються (ст. 184 КЗпП України), але їх посади буде виключено зі штатного розпису, та запропонувати їм нові робочі місця. Не попередити цих жінок роботодавця не має права [12].

Підсумовуючи наведене, можна зробити висновок, що при реорганізації державних установ дія трудового договору з усіма працівниками продовжується та одним з першочергових завдань при реорганізації державних установ є вирішення кадрового питання - проведення скорочення, додержуючись вимог законодавства й не порушуючи прав працівників.

Крім того, було з'ясовано, що належним чином не врегульовано трудове законодавство з питань проведення адміністративної реформи та скорочення загальної чисельності працівників державних органів на 30%. Тому поряд з масовим скороченням працівників державних установ виникає плутанина й неоднозначність тлумачення деяких норм закону. Доцільним є внесення змін до трудового законодавства та прийняття Трудового кодексу, який би регулював це питання належним чином.

Література

1. Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади: Указ Президента України від 09.12.2010 № 1085/2010 // Офіц. Вісник України. - 2010. - № 94. - С. 15.
2. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. - 1996. - № 30. - С. 141.

3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. - 1971. - Додаток до N 50.

4. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. - 2003. - № 40. - С. 356.

5. Господарський кодекс від 16.01.2003 № 436-IV // Відом. Верхов. Ради України. - 2003. - № 18, № 19-20, № 21-22. - С. 144.

6. Шубенко Є.С. Щодо визначення поняття реорганізації: економіко-правовий аспект / Є.С. Шубенко // Економічні науки. Серія "Облік і фінанси". - 2011 - Вип. 8. - Ч. 4. - С. 466-471.

7. Кожушко С.І. Проблема збереження трудових правовідносин при реорганізації виробництва / С.І. Кожушко // Форум права. - 2010. - № 4. - С. 482-486.

8. Ніцевич А.О. Поняття реорганізації юридичних осіб і суб'єктів господарювання в Україні / А.О. Ніцевич, В.П. Лебедєв // Санація та банкрутство. - 2006. - № 1. - С. 129-131.

9. Гончарова Г.С. Трудові відносини в умовах реорганізації підприємств, установ, організацій, заснованих на державній формі зайнятості. / Г.С. Гончарова // Юридична газета. - 2006. - № 19 (79). - С. 3-4.

10. Гарантії працівників у разі ліквідації або реорганізації підприємства, установи, організації: роз'яснення Мін'юсту України від 25.01.2011 // Баланс-Бюджет. - 2011. - № 29.

11. Застосування судами цивільного і цивільно-процесуального законодавства. - К.: Ін Юре, 2002. - 416 с.

12. Окремі питання ліквідації, реорганізації, скорочення чисельності або штату працівників / Офіційний веб-сайт Управління Головдержслужби у Вінницькій області. - [Електронний ресурс]: <http://nads.gov.ua/sub/vinnitska/ua/publication/content/30749.htm?s398224032=225d0e71c462bdd271637f9a0c8a898d>

Лукаш С.С.

доктор юридичних наук, доцент,
начальник Сумської філії
Харківського національного університету
внутрішніх справ
Надійшла до редакції: 01.11.2013