

УДК 349.2(477)

О.Б. Лисицина

**ПОНЯТТЯ ТА СУЧАСНИЙ СТАН ВИВІЛЬНЕННЯ
ПРАЦІВНИКІВ У КОНТЕКСТІ ЧИННОГО
ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ**

Стаття присвячена теоретичному дослідженню сутності поняття "вивільнення" працівників в контексті чинного законодавства України.

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

Статья посвящена теоретическому исследованию сущности понятия "высвобождения" работников в контексте действующего законодательства Украины.

Ключевые слова: высвобождение работников, приостановление трудового договора, расторжение трудового договора, увольнение.

The article is devoted to the theoretical research of the essence of the concept of "liberation" of workers in the context of the current legislation of Ukraine.

Key words: liberation of workers, suspension of the employment contract, termination of the employment contract, dismissal.

В трудовому праві термін "вивільнення" з'явився нещодавно, до того часу в юридичній літературі, а також в правозастосовній практиці панували тільки три таких поняття як: "припинення трудового договору", "розірвання трудового договору" та "звільнення". І хоча всі ці терміни об'єднані кінцевою метою - припиненням трудових відносин, вони відрізняються одні від одного за своєю правовою природою. Так, як зазначає Ф.Г. Мишко, перші два терміна вживаються відносно до трудового договору (контракту), термін же "звільнення" - до працівника [1, с. 158].

Безперечно найбільш поширеним з них є поняття "припинення трудового договору", яке передбачає припинення трудового правовідношення у всіх випадках, передбачених діючим законодавством про працю. В.С. Венедіктов під припиненням трудового договору вбачає родові поняття, яке об'єднує всі підстави розірвання трудових зв'язків, як по ініціативі працівника, власника або уповноваженого ним органу, третіх осіб, так і в зв'язку з вибуттям працівника із спискового складу підприємства в зв'язку з його смертю [2, с. 106]. З цим погоджуються А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, які наголошують, що припинення трудового договору є найширшим поняттям, що охоплює всі випадки закінчення трудового договору (за угодою сторін, вибуття зі складу підприємства у зв'язку зі смертю, закінченням строку трудового договору тощо) [3, с. 280]. В.І. Прокопенко зазначає, що "припинення трудового" договору є родовим поняттям, яке охоплює усі випадки припинення трудових відносин [4, с. 235]. Згідно позиції Н.Б. Болотіної, припинення трудового договору є найбільш широким за обсягом і охоплює всі випадки закінчення дії трудового договору, в тому числі за угодою сторін, внаслідок вибуття зі складу підприємства та інше [5, с. 281].

В свою чергу термін "розірвання трудового договору" передбачає припинення трудового договору з ініціативи однієї із сторін трудових правовідносин – працівника або власника чи уповноваженого ним органу, а в деяких випадках і третьої особи, яка вимагає розірвання трудового правовідношення. При цьому можливість та право вимагати розірвання трудового договору або контракту третьою особою, що не є стороною трудового договору, повинне бути передбачено діючим законодавством про працю [2, с. 107]. Розірвання трудового договору виражає волю його сторін, тобто ініціативу тієї чи іншої сторони, або волю певного органу, який не виступає його стороною (виборний орган первинної профспілкової організації, військкомат тощо) [3, с. 280].

Термін "звільнення з роботи" включає в себе порядок, процедуру, пов'язану з розірванням або припиненням трудових відносин. А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана зазначають, що звільнення з роботи у всіх випадках тотожне з терміном припинення трудового договору і йому притаманна сама процедура технічного оформлення припинення трудових правовідносин [3, с. 280]. Яка включає в себе такі стадії як: написання заяви працівником; видання наказу власником або уповноваженим ним органом, в якому зазначається підстава розірвання трудового договору з посиланням на відповідний пункт і статтю закону; оформлення трудової книжки; проведення розрахунку в останній день роботи включаючи виплату вихідної допомоги в передбачених законом випадках.

Таким чином, ми бачимо, що терміни "припинення трудового договору", "розірвання трудового договору", "звільнення" є різними за своєю організаційно-правовою природою і займають свою, характерну тільки ним, ланку в структурі припинення трудових правовідносин. Зазначена позиція існувала до того часу коли Указом Президії Верховної Ради Української РСР "Про внесення до Кодексу законів про працю Української РСР змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою" від 27.05.1988 р. № 5938-XI, Кодекс законів про працю був доповнений Главою III-A, в якій з'явився новий термін "вивільнення працівників" [6].

На даний час в положеннях Кодексу законів про працю України вивільненню працівників приділено увагу лише в ст.ст. 49², 49⁴ [7]. Причому зазначені норми присвячені лише порядку вивільнення працівників та їх подальшій зайнятості, вони не містять ні підстав застосування вивільнення, ні його процедури, а стаття що регулює зайнятість вивільнених працівників взагалі має бланкетний характер та відносить вирішення цього питання до положень Закону України "Про зайнятість населення" [8].

Несприятливим є і той факт, що ч. 3 ст. 49² Кодексу законів про працю України [7] встановлює тільки одну підставу вивільнення працівників – зміни в організації виробництва і праці. При цьому ця норма не конкретизує які саме організаційно-правові заходи власника або уповноваженого ним органу слід віднести до змін в організації виробництва і праці. В.С. Венедіктов підкреслює, що в зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при проходженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією або посадою. Про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, ре-

жиму роботи, встановленні або відміні неповного робочого часу, суміщенні професій, зміні розрядів і найменувань посад та інших - працівник повинен бути попереджений не пізніше як за два місяці [7, с. 99].

Відсутність чіткого тлумачення в нормах законодавства про працю терміну "зміни в організації виробництва і праці" дозволяє зробити висновок, що це свого роду оціночне поняття в трудовому праві. Вони, як писав професор М.І. Бару, вправі відрізнитися трьома важливими особливостями: 1) вони не конкретизовані законодавством або іншими компетентними органами; 2) вони уточнюються в процесі правозастосування; 3) вони надають правозастосовуючому органу можливість вільного розсуду, вільної оцінки фактів [9, с. 104].

Однак, якщо звернутися до п. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України [7], то можна побачити своєрідне тлумачення поняття "зміни в організації виробництва і праці". Згідно цієї норми трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, можна критерії визначення змін в організації виробництва і праці. Отже, положення Кодексу законів про працю України під змінами в організації виробництва і праці розуміють ліквідацію, реорганізацію, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, що призводять до скорочення чисельності або штату працівників.

Все вищезазначене дозволяє зробити висновок, що зміни в організації виробництва і праці це оціночне поняття в трудовому праві, яке передбачає організаційно-господарські або технологічні заходи власника або уповноваженого ним органу, що призводить до подальшого скорочення чисельності або штату працівників на підприємстві, в установі, організації. Основними формами змін в організації виробництва і праці є: ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації.

Однак слід мати на увазі, що існують і інші підстави вивільнення працівників, які хоча прямо і не закріплені в нормах діючого законодавства, але випливають з нього. До них можна віднести: вивільнення працівника з підстав, передбачених контрактом, якщо в контракті, укладеному згідно з чинним законодавством, сторонами буде передбачено додаткові підстави припинення трудового договору; вивільнення керівника підприємства, що має стійку неплатоспроможність впродовж певного проміжку часу, з дня прийняття господарським судом постанови про визнання боржника банкрутом; розірвання трудового договору із працівником, який відмовився укласти договір про повну матеріальну відповідальність за наявності поважних причин для відмови.

Не містить ст. 49² Кодексу законів про працю України [7] і чіткої послідовності дій власника або уповноваженого ним органу при вивільненні працівників. Зазначена норма закріплює лише обов'язок адміністрації персонально попередити працівника про наступне вивільнення не пізніше ніж за два місяці. Одночасно з попередженням про звільнення

працівникові пропонується інша робота на тому ж підприємстві, в установі, організації. А в разі її відсутності або відмови працівника, власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про наступне вивільнення працівника із зазначенням його професії, спеціальності, кваліфікації та розміру оплати праці.

Однак зазначена процедура вивільнення працівників, яка закріплена в ст. 49² Кодексу законів про працю України, не в повному обсязі регламентує цей процес. Так, вона не містить таких положень як обов'язок власника або уповноваженого ним органу в день вивільнення видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку та призвести з ним відповідні розрахунки, включаючи виплату вихідної допомоги та подавати до державної служби зайнятості списки фактично вивільнених працівників не пізніше 10 днів після звільнення.

Все вищезазначене свідчить про "недоопрацьованість" вивільнення працівників в нормах діючого законодавства про працю, а це, в свою чергу, призводить до негативних наслідків в правозастосовній практиці. Для подолання цієї проблеми необхідним є внесення відповідних змін до Кодексу законів про працю України, а саме в Главу III-A, в якій би конкретизувалося поняття вивільнення працівників, підстави його настання, а також порядок проведення. На наш погляд, поняття вивільнення працівників треба визначити наступним чином, – це припинення трудових правовідносин з працівниками за ініціативою власника або уповноваженого ним органу пов'язане зі змінами в організації виробництва і праці, спричиненими ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій всіх форм власності, які тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників.

Використана література:

1. Трудовое право: Учебник для вузов / Под ред. Ф.Г. Мышко и др. – 2-е изд., перераб. И доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2005. – 463 с.
2. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины. – Харьков: Консум, 2004. – 304 с.
3. Трудовое право Украины: Академ. курс: Підруч. / А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – 608 с.
4. Прокопенко В.І. Трудовое право Украины: Підручник. – Х.: Фірма "Консум", 1998. – 480 с.
5. Болотіна Н.Б. Трудовое право Украины: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – 725 с.
6. Указ Президії Верховної Ради Української РСР "Про внесення до Кодексу законів про працю Української РСР змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою" від 27.05.1988 р. № 5938-XI // Відомості Верховної Ради УРСР, 1988, № 23, ст. 556.
7. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР, 1971, додаток до № 50, ст. 375.
8. Закон України "Про зайнятість населення" від 01.03.1991 р. № 803-XII // Голос України, 1991, 03, 22.03.91 N 56; Відомості Верховної Ради УРСР, 1991, № 14 (02.04.91), ст. 170.
9. Бару М.И. Оценочные понятия в советском трудовом праве // Сов. Государство и право. – 1970. – № 7.