

10. Координация деятельности правоохранительных органов борьбе с преступностью. Научно-методические рекомендации / Бессарабов В. Г., Капитонова Ю. В., Макаренко В. А., Рябцев В. П. — М.: Генеральная прокуратура Российской Федерации, Научно-исследовательский институт проблем укрепления законности и правопорядка, 2001. — 65 с.

Бурбіка М.М. Направления координационной деятельности органов прокуратуры в сфере противодействия преступности. — Статья.

Определены направления координационной деятельности органов прокуратуры в сфере противодействия преступности, предложены практически значимые критерии классификации таких направлений, определено их понятие.

Ключевые слова: координационная деятельность, органы прокуратуры, противодействие преступности.

Burbika M.M. Directions of coordination activity of bodies of Office of Public Prosecutor in sphere of counteraction of criminality. — Article.

In the article certainly directions of coordinating activity of organs of office of public prosecutor in the field of counteraction to criminality, the meaningful criteria of classification of such directions are offered practically, their concept is certain.

Keywords: coordination activity, bodies of Office of Public Prosecutor, criminality counteraction.

UDK 349.2

Величко Л.Ю.,

*здобувачка кафедри права історії
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Дала*

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ВИПАДКУ ЗМІН В ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА І ПРАЦІ

Стаття присвячена аналізу міжнародного досвіду правового регулювання розірвання трудового договору у випадку ліквідації підприємства, скорочення чисельності та штату працівників. Автор звертається до вивчення як міжнародних, так і європейських актів з цього питання.

Ключові слова: трудовий договір, скорочення штату, розірвання договору, звільнення, ліквідація підприємства.

Перші міжнародні норми про захист прав трудящих від необґрунтованих звільнень містилися в Конвенції Міжнародної організації праці №64 «Про регулювання письмових трудових контрактів працівників з корінного населення» 1939 р. [1]. За нею якщо роботодавець не в змозі виконати умови контракту або якщо через хворобу чи нещасний випадок працівник не в змозі виконати

контракт, його дія припиняється на умовах, встановлених законодавством, які гарантують у таких випадках право працівника на одержання всієї заробітної плати, будь-яких відстрочених платежів, що належать йому до сіллати, компенсації за нещасний випадок або хворобу. Для контракту припиняється шляхом усвідомлення між сторонами угоди на умовах, передбачених законодавством, що містять положення, які вимагають від компетентного органу влади втрутитися в тому, що (а) працівник добровільно погодився з контрактом і що його згоду не було одержано шляхом примусу, тиску або внаслідок обману чи помилки; (б) між сторонами було врегульовано всі грошові зобов'язання.

У 1963 р. МОП прийняла Рекомендацію №119 «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця», що передбачала як положення загального характеру, що стосуються всіх звільнень з ініціативи роботодавця, так і спеціальні правила по скороченню робочої сили [2]. За п. 2 цього міжнародного акту припинення трудових відносин може допускатися тільки в тому випадку, якщо воно обґрунтовано поважною причиною, пов'язаною із здібностями чи поведінкою трудящого або обумовленою експлуатаційними вимогами підприємства. Працівник, який вважає, що трудові відносини з ним припинені необґрунтовано, повинен мати право, якщо питання не було вирішено за допомогою тієї процедури, що може існувати на підприємстві, оскаржити в розумний час це припинення у такі нейтральні органи, як суд, арбітр, арбітражний комітет або аналогічний орган. Трудящий, з яким намічено припинити трудові відносини, повинен мати право на попередження в розумний строк або на відповідну компенсацію. Протягом строку попередження працівнику має надаватися звільнення від роботи з метою пошуку іншої роботи і без зниження заробітної плати. Для трудящих, трудові відносини яких припинилися, мають передбачатися певні заходи забезпечення доходів. Таке забезпечення може включати страхування по безробіттю або інші види соціального забезпечення, вихідну допомогу чи поєднання декількох видів допомог у залежності від національного законодавства, колективних договорів і політики роботодавця стосовно персоналу.

Рекомендація МОП №119 не тільки чітко закріпила термін «скорочення робочої сили», але і визначила відповідний порядок. У ній наголошується, що всі зацікавлені сторони повинні роботи конструктивні кроки для того, щоб зменшити або звести до мінімуму скорочення робочої сили, не паносючи при цьому збитків ефективності роботи підприємства.

При скороченні робочої сили повинні проводитися завчасні консультації з представниками трудящих. До числа питань, з яких слід проводити консультації, можуть відноситися питання стосовно заходів по (а) занобіцанню скорочення робочої сили, (б) обмеженню надурочних робіт, (в) навчанню і перенавчанню, (г) переведенню з однієї ділянки роботи на іншу, (д) розподілу скорочень на певний період, (е) мінімізації наслідків скорочення для трудящих і (є) відбору трудящих, які підлягають скороченню. У ході консультацій сторони повинні пам'ятати, що існують компетентні державні органи, які могли б надати їм допомогу. Якщо майбутнє скорочення працівників буде здійснюватися в масштабі, що істотно відіб'ється на положенні робочої сили в певному районі або галузі економічної діяльності, підприємець повинен завчасно сповістити компетентні

державні органи про нього. Вибір трудящих, що підпадають під скорочення, повинен проводитися на основі точних критеріїв, які бажано встановлювати заздалегідь, з належним врахуванням як інтересів підприємств, так і працівників. До цих критеріїв рекомендується відносити: а) необхідність забезпечення ефективної роботи підприємства; б) навиків, досвід, майстерність і професійну кваліфікацію трудящого; в) стаж роботи; г) вік; д) сімейний стан та ін.

Особливий інтерес викликає та частина Рекомендації МОП №119, де мова йде про переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу. Передбачається, що при наступному наборі працівників роботодавець повинен, за можливості, передбачити першочерговий поворотний прийом на роботу трудящих, звільнених при скороченні робочої сили. Така першочерговість може бути обмежена певним періодом часу. При цьому перевага в роботі відповідних працівників не повинна негативно впливати на їх заробітну плату. Зазначене положення підкреслило особливий характер трудових відносин і наявність соціальної відповідальності роботодавця за прийняття на роботу людей навіть після розірвання з ними трудового договору.

У 1982 р. Рекомендація МОП «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» була замінена Конвенцією №158 [3] та Рекомендацією №166 [4] з аналогічними назвами, прийнятими на 68-й сесії Генеральної конференції праці.

Конвенція МОП №158 підтвердила положення Рекомендації №166 стосовно того, що трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаних із здібностями чи поведінкою працівника або викликаних виробничою потребою підприємства. Працівник, який вважає, що його звільнили необґрунтовано, має право оскаржити це рішення, звернувшись до такого безстороннього органу, як суд, трибунал у трудових питаннях, арбітражний комітет чи до арбітра.

Однак, якщо в Рекомендації №166 говориться про скорочення робочої сили, то в Конвенції №158 розглядається припинення трудового договору внаслідок причин економічного, технологічного, структурного або аналогічного плану. Проте, незважаючи на зміну термінології, зрозуміло, що мова йде про одне й те ж саме явище. Цей висновок випливає з порівняльного аналізу положень розглядуваних міжнародних актів. Базові ознаки скорочення робочої сили характерні і для припинення трудових відносин із причин економічного, технологічного, структурного або аналогічного плану. Не дивно, що І.В. Малих визначає скорочення робочої сили, в розумінні актів МОП, як колективне звільнення працівників з ініціативи роботодавця, що обумовлене причинами економічного, технологічного, структурного або аналогічного плану та вимагає установлення спеціальних заходів, направлених на попередження або зведення до мінімуму випадків таких звільнень чи пом'якшення їх несприятливих наслідків [5, с. 24].

Коли роботодавець планує припинення трудових відносин з причин економічного, технологічного, структурного або аналогічного плану, він: а) своєчасно надає відповідним представникам працівників інформацію щодо цього питання (причини передбачуваних звільнень, кількість і категорії працівників, яких

це може торкнутися, та строк, протягом якого їх буде проведено); б) якомога раніше надає можливість представникам працівників провести консультації про заходи запобігання звільненням або зведення кількості їх до мінімуму та про заходи щодо пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення для відповідних працівників, зокрема такі, як надання іншої роботи. Коли роботодавець планує провести звільнення з причин економічного, технологічного, структурного або аналогічного плану, він, відповідно до національних законодавства й практики, повідомляє про це компетентний державний орган, надаючи йому відповідну інформацію (зокрема, письмовий виклад підстав звільнення, відомості про кількість і категорії працівників, яких воно може торкнутися, та строк, протягом якого його намічено здійснити).

Як відомо з практики останніх років, МОП намагається одночасно по певному колу питань приймати і конвенцію, і рекомендацію, зазвичай навіть із однією назвою. При цьому у рекомендації включаються більш розгорнуті положення, що можуть, однак, бути і неадійними для багатьох держав.

Рекомендація МОП №166 також передбачила додаткові пропозиції по встановленню на національному рівні спеціальних правил скорочення працівників. Принципово важливим її положенням є те, що всі зацікавлені сторони повинні прагнути до запобігання чи зведення до мінімуму випадків припинення трудових відносин з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного плану без шкоди для ефективної роботи підприємства, а також до пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого припинення трудових відносин з цих причин для працівників.

З метою запобігання несприятливим наслідкам звільнення або пом'якшення їх наслідків Рекомендація покладала на роботодавця обов'язок проводити консультації з представниками працівників. Для ефективної роботи останніх, роботодавець повинен своєчасно надавати їм всю інформацію, яка стосується основних планованих змін та їх можливих наслідків.

Рекомендація містить доволі широкий перелік заходів запобігання припинення трудових відносин або зведення їх кількості до мінімуму. Це, зокрема, обмеження найняття на роботу, розтягування скорочення чисельності працівників у часі, щоб сприяти природному скороченню штату, переведенням усереднених підприємств, підготовці й перепідготовці кадрів, добровільному виходу на пенсію до досягнення пенсійного віку з відповідним забезпеченням доходу, обмеженню надурочних робіт і скороченню нормальної тривалості робочого часу.

Рекомендація МОП №166 багато в чому відтворює положення Рекомендації МОП №119 в частині критеріїв відбору працівників, які підпадають під скорочення штату, та черговості прийняття назад на роботу.

Особливу увагу Рекомендація №166 приділила проблемі пом'якшення наслідків припинення трудових відносин. Так, у разі припинення трудових відносин слід сприяти найскорішому влаштуванню звільнених осіб на іншій роботі а при потребі набуттю ними професійної підготовки чи перепідготовки. Роботодавець повинен допомагати звільненим працівникам у пошуку підходящої роботи, наприклад, шляхом прямих контактів з іншими роботодавцями.

Численні нормативні приписи, що стосуються правил скорочення робочої сили, можна знайти й у європейських актах.

Основна частина європейських стандартів в царині праці закріплена в Європейській соціальній хартії (переглянутій), підписаній у Страсбурзі 3 травня 1996 р. [6]. І.Я. Кисельов цей європейський документ справедливо називає «кодексом основних соціальних і трудових прав працівників» [7, с. 536]. За ст. 29 Хартії з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на інформацію і консультації при колективних звільненнях держави зобов'язуються забезпечити, щоб роботодавці до такого звільнення завчасно інформували і консультували представників працівників щодо шляхів і засобів запобігання колективному звільненню або обмеження кількості звільнюваних осіб і пом'якшення наслідків звільнення. Це, зокрема, можливо шляхом вжиття соціальних заходів, спрямованих, приміром, на надання відповідним працівникам допомоги у працевлаштуванні або перепідготовці. З метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист їх прав у разі банкрутства роботодавця держави зобов'язалися забезпечити, щоб права працівників, які впливають з трудових відносин, гарантувалися тією чи іншою установою-гарантом або будь-яким іншим ефективним засобом захисту.

Таким чином, можна визнати, що акти МОП і Європейська соціальна хартія (переглянута) при деяких термінологічних розбіжностях, у цілому, принципово схожим чином підходять до розуміння суті скорочення робочої сили.

Значна увага правовій регламентації скорочення працівників приділена і Європейським Союзом. Пріоритетність співробітництва України з ЄС та його окремими державами-членами пов'язана з тим, що це угруповання буде визначати напрями економічного прогресу та політичну стабільність в регіоні у довгостроковій перспективі. Пріоритетною складовою процесу інтеграції України до Європейського Союзу є адаптація законодавства України до законодавства ЄС [8].

Науковий інтерес висликає Директива №98/59 від 20 липня 1998 р. про колективні звільнення [9]. Хоча цей документ, не забороняє керівництву підприємств зменшувати чисельність працюючого персоналу, він вводить цей процес у чіткі процедурні рамки, що дозволяють якщо не уникнути, то, принаймні, знизити негативні наслідки масових звільнень. Внаслідок цього Директива відіграє корисну роль у контексті нової європейської політики сприяння зайнятості, положення про яку були включені в установчий договір Стівотариства правками Амстердамського договору 1997 р. Правовою основою для прийняття Директиви №98/59 послужила ст. 100 Договору про Європейський Союз (у чинній редакції — ст. 94), що наділяє Раду ЄС правом видавати «директиви по зближенню законодавчих, регламентарних і адміністративних положень держав-членів, які безпосередньо позначаються на створенні і функціонуванні загального ринку».

Директива під колективним звільнення розуміє звільнення, що проводиться роботодавцем по одному або декільком мотивам, не пов'язаним з особистістю працівників, коли число звільнень у залежності від варіанта, обраного державою, складає:

1) протягом періоду в тридцять днів:

– як мінімум 10 працівників в установах, де звичайно їх працює більше 20, але менше 100;

– як мінімум 10% від загального числа працівників в установах, де звичайно їх працює більше 100, але менше 300;

– як мінімум 30 в установах, де звичайно їх працює не менше 300;

2) протягом періоду в дев'яносто днів: як мінімум 20 незалежно від кількості працівників, що звичайно працюють у відповідних установах.

При цьому для розрахунку, до звільнень прирівнюється припинення трудового договору з ініціативи роботодавця в силу одного або декількох мотивів, не пов'язаних з особою працівника, за умови, що число звільнень складає не менше п'яти.

Директива не застосовується до колективних звільнень (а) у рамках трудових договорів, укладених на певний строк чи для виконання визначеного завдання, якщо тільки ці звільнення не відбуваються до закінчення строку дії або до завершення виконання подібних договорів; (б) працівників публічної адміністрації або публічно-правових установ; (в) екіпажів морських суден.

Коли роботодавець планує провести колективне звільнення, він зобов'язаний вчасно провести консультації з представниками працівників з метою досягнення угоди з цього питання. Предметом консультацій слугують: можливість уникнути колективних звільнень або зменшити їх масштаби, а також можливість пом'якшити їх наслідки шляхом використання соціальних заходів, метою яких є, зокрема, допомога в забезпеченні іншою роботою або професійна перепідготовка звільнених працівників. Держави вправі передбачити, що представники працівників можуть звертатися до послуг експертів із вказаних питань. Для того, щоб забезпечити представникам працівників можливість формулювати конструктивні пропозиції, роботодавець має завчасно в ході консультацій надати їм необхідну корисну інформацію. Однак, у будь-якому разі роботодавець зобов'язаний надати в письмовій формі відомості про мотиви колективного звільнення, кількість і категорії працівників, що заддановані до звільнення, кількість і категорії працівників, як правило, працюючих на підприємстві, період часу, на протязі якого планується здійснити звільнення, намічені критерії відбору працівників, що підлягають звільненню, передбачуваний метод розрахунку можливої компенсації в зв'язку із звільненням. Копія повідомлення в обов'язковому порядку надсилається компетентним органам державної влади. Вищевказані вимоги діють незалежно від того, чи виходить рішення про колективне звільнення від самого роботодавця чи від підприємства, що контролює даного роботодавця. При цьому будь-яке посилання роботодавця на те, що власник підприємства, не надав йому необхідної інформації, не повинно прийматися до уваги.

Відповідно до Директиви про будь-який проект колективного звільнення роботодавець зобов'язаний у письмовій формі повідомити компетентний орган державної влади. Повідомлення повинно містити інформацію стосовно мотивів скорочення, кількості працівників, що підлягають звільненню, кількості працівників, які зазвичай працюють на підприємстві, та період часу, на протязі

якого планується провести звільнення. Роботодавець зобов'язаний передати представникам працівників копію такого повідомлення, для того щоб ті мали можливість направити свої заперечення в компетентний державний орган.

Рішення роботодавця про колективне звільнення вступає в силу не раніше чим через 30 днів після повідомлення про нього орган державної влади. Останній використовує цей строк для пошуку шляхів вирішення проблем, викликаних звільненням. У випадку необхідності державний орган може продовжити вказаний строк до 60-ти днів. Роботодавець має бути проінформований про таке подовження та його мотиви до закінчення початкового строку. Слід однак зауважити, що Суд Європейського співтовариства у відповідь на преюдиціальний запит німецького суду роз'яснив, що роботодавці вправі починати колективні звільнення не чекаючи закінчення 60-ти денного періоду повідомлення. Умовами «дострокового» початку колективних звільнень, на думку Суду, є: (а) зроблене роботодавцем повідомлення державних органів, і (б) завершення, у тому числі безрезультатне, консультацій з представниками працівників. При цьому останній день роботи звільнюваного працівника повинен настати після закінчення строку повідомлення [10]. Дане тлумачення Суду Європейських співтовариств являє собою прецедент, у відповідності з яким аналогічний судовий спір повинен розглядатись схожим чином.

Література:

1. Про регулювання письмових трудових контрактів працівників з корінного населення: Конвенція МОП від 28.06.1939 р., №64 // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
2. О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя: Рекомендация МОТ от 26.06.1963 г., №119 // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://infopravo.by.ru/fed1991/ch04/akt17052.shtm>
3. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Конвенція МОП від 22.06.1982 р., №158 // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
4. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Рекомендация МОП від 22.06.1982 р., №166 // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
5. Малых И.В. Идеи сокращения рабочей силы, используемой работодателем, в трудовом праве России и за ее рубежом: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Академия труда и социальных отношений. — М., 2009. — 22 с.
6. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03.05.1996 р., №163 // Відом. Верхови. Ради України. — 2007. — №51
7. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник / И.Я. Киселев. — М.: Дело, 1999. — 728 с.
8. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18.03.2004 р., №1629-IV // Відом. Верхови. Ради України. — 2004. — №29. — Ст. 367.

9. О сближении законодательств государств-членов, относящихся к сокращению штатов: Директива Европейского Союза от 20.07.1998 г., №98/59 // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/legislation/A7>
10. Коллективные увольнения работников // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.petovs.lv/index.php?page=160&priqt=true>

Величко Л.Ю. Международно-правовое регулирование расторжения трудового договора в случае изменений в организации производства и труда. — Статья.

Статья посвящена анализу международного опыта правового регулирования расторжения трудового договора в случае ликвидации предприятия, сокращения численности и штата работников. Автор обращается к изучению как международных, так и европейских актов по этому вопросу.

Ключевые слова: трудовой договор; сокращение штата; расторжение договора; увольнение; ликвидация предприятия.

Velichko L.Y. International-legal regulation of the dissolution of labor contract in the case of changes in the organization of production and labor. — Article.

Article is dedicated to the analysis of the international experience of the lawful regulation of the dissolution of labor contract in the case of the liquidation of enterprise, reduction of number and staff of workers. The author turns himself to the study both of international and European instruments for this question.

Keywords: contract labour; staff reduction; dissolution of contract labour; firing; liquidation of the enterprise.

УДК 340.1

Севиюков Д.Г.

к.т.н., университет «Україна»

ФЕНОМЕН ПРАВА СПРАВЕДЛИВОСТІ

Виконано дослідження природи права справедливості, яке при наймі в інституційній формі виникло значно пізніше, ніж загальне право, але привнесло в англійську правову систему поняття, принципи та практику, які дозволили їй безперервно пристосуватись до нових соціальних потреб.

Ключові слова: феномен, право справедливості.

Відомо, що для англійського права традиційним є поділ права на публічне та приватне (хоча такий поділ визнається і в Англії, але він не є предметом теоретичних юридичних досліджень, не сприймається доктринальною правосвідомістю в якості основного, а має цілком практичне значення — втілений в судовій структурі, що поділяється на суди загальної цивільної та адміністративної юрисдикції), а на загальне право (common law) і право справедливості (law of equity).