

*Л.Ю. Величко,
доцент кафедри права та законотворчого процесу
Харківського регіонального інституту
Національної академії управління при Президентові України*

РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ВИПАДКУ СКОРочЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ: МІЖНАРОДНИЙ ТА ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД, МОЖЛИВІСТЬ ЙОГО В ИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ

Правовій регламентації скорочення працівників значна увага приділена як міжнародною, так і європейською спільнотою. Встановлено, що відбір працівників, які підпадають під скорочення, має провадитися на основі точних критеріїв, які бажано встановлювати заздалегідь, з належним урахуванням інтересів як роботодавців, так і працівників

Ключові слова: трудовий договір, працівник, роботодавець, скорочення працівників, колективне звільнення

Перші міжнародні норми про захист прав трудящих від необґрунтованих звільнень містилися в Конвенції МОП №64 «Про регулювання письмових трудових контрактів працівників з корінного населення» 1939 р. [1]. Цей міжнародний документ поширюється на всі трудові контракти, на підставі яких працівник наймається на службу до роботодавця для виконання фізичної праці за плату в грошовій чи в будь-якій іншій формі. За ст. 12 Конвенції, якщо роботодавець не дотримується контракту або якщо через хворобу чи нещасний випадок працівник не в змозі його виконати, дія цього правочину припиняється на умовах, установлених законодавством. У таких випадках останні гарантують право працюючого на одержання всієї заробітної плати, будь-яких відстрочених платежів, що належать йому до сплати, компенсацій за нещасний випадок або хворобу. Дія контракту припиняється шляхом укладення між сторонами угоди на умовах, передбачених законодавством, що містять положення, що вимагають від компетентного органу влади вповнитися в наступному: а) працівник добровільно погодився з контрактом, його згоду не було одержано шляхом примусу, тиску або внаслідок обману чи помилки; б) між сторонами були врегульовані всі грошові зобов'язання. Дія контракту припиняється на прохання будь-якої сторони у випадках і на умовах, закріплених у законодавстві, які містять положення щодо: (а) можливого строку повідомлення, з боку сторони, яка бажає припинити дію контракту і (б) справедливого врегулювання грошових та інших питань, що виникають унаслідок такого припинення.

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 роботода-

вця, так і спеціальні правила по скороченню робочої сили [2]. За п. 2 цього міжнародного акта припинення трудових відносин допускається тільки у випадку, якщо воно обґрунтовано поважною причиною, пов'язаною зі здібностями чи поведінкою трудящого або зумовленою експлуатаційними вимогами підприємства. Трудівник, який вважає, що трудові відносини з ним припинені необґрунтовано, якщо питання не було вирішено за допомогою процедури, існуючої на підприємстві, має право, оскаржити в розумний строк своє звільнення в такі нейтральні органи, як суд, арбітр, арбітражний комітет, або в аналогічний орган. Особа, з якою намічено припинити трудові відносини, повинна мати право на попередження про це в розумний строк або на відповідну компенсацію. Протягом цього строку працівникові належить надавати звільнення від роботи з метою пошуків іншого робочого місця без зниження заробітної плати. Для трудівників, трудові відносини яких припинилися, мають передбачатися певні заходи забезпечення доходів, які можуть включати страхування по безробіттю або інші види соціального забезпечення, вихідну допомогу чи поєднання декількох її видів залежно від національного законодавства, колективних договорів і політики роботодавця стосовно персоналу.

Відмітимо, що Рекомендація МОП №119 не тільки чітко закріпила категорію «скорочення робочої сили», й визначила відповідний порядок цієї дії. У цьому акті наголошується, що всі заінтересовані сторони повинні роботи конструктивні кроки, щоб запобігти або звести до мінімуму скорочення робочої сили, не наносячи при цьому збитків ефективності діяльності підприємства. Особлива увага до проблеми скорочення пояснюється тим, що одним з головних завдань МОП є боротьба з безробіттям.

При скороченні робочої сили належить проводити завчасні консультації з представниками трудящих. До питань, з яких їх слід проводити, можуть належати ті, що стосуються таких заходів (а) запобігання скорочення робочої сили, (б) обмеження надурочних робіт, (в) навчання й перенавчання, (г) переведення з однієї робочої ділянки на іншу, (д) розподіл скорочень на певний період, (е) мінімізація наслідків скорочення для трудящих і (є) відбір трудівників, які підлягають скороченню. У ході консультацій сторони мають пам'ятати, що існують компетентні державні органи, які можуть надати їм допомогу.

Якщо майбутнє скорочення працівників буде здійснюватися в масштабі, що істотно відіб'ється на становищі робочої сили в певному районі або галузі економічної діяльності, підприємець повинен завчасно сповістити про це компетентні державні органи.

Відбір трудящих, що підпадають під скорочення, має провадитися на основі точних критеріїв, які бажано встановлювати заздалегідь, з належним урахуванням інтересів як підприємств, так і працівників. До цих критеріїв рекомендується відносити: а) необхідність забезпечення ефективної роботи підприємства; б) навички, досвід, майстерність і професійну кваліфікацію трудящого; в) його стаж роботи; г) вік; д) сімейний стан та ін.

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

Щоб без зволікання забезпечити звільнених у результаті скорочення робочої сили іншою роботою необхідно належною мірою використовувати національні служби працевлаштування.

У 1982 р. Рекомендація МОП «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» була замінена Конвенцією №158 [3] й Рекомендацією №166 [4] з аналогічними назвами, прийнятими на 68 сесії Генеральної конференції праці. Верховна Рада України 4 лютого 1994 р. ратифікувала Конвенцію МОП №158 [5].

Конвенція МОП №158 підтвердила положення Рекомендації №166 стосовно того, що трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає для цього законних підстав, пов'язаних зі здібностями чи поведінкою працівника або викликаних виробничою потребою підприємства. Трудівник, який вважає, що його звільнили необґрунтовано, має право оскаржити це рішення, звернувшись до такого безстороннього органу, як суд, трибунал з трудових питань, арбітражний комітет чи арбітр. Ці органи наділяються повноваженнями розглядати причини звільнення та інші обставини справи, а також виносити рішення про обґрунтованість звільнення.

Якщо в Рекомендації №166 ідеться 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 йдеться про одне й те ж явище. Цей висновок впливає з порівняльного аналізу положень розглядуваних міжнародних актів. Базові ознаки скорочення робочої сили характерні і для припинення трудових відносин з причин економічного, технологічного, структурного або аналогічного характеру.

Якщо роботодавець планує припинення трудових відносин з причин економічного, технологічного, структурного або аналогічного характеру, він: а) своєчасно надає відповідним представникам працівників інформацію щодо цього питання (причини передбачуваних звільнень, чисельність і категорії працівників, яких це може торкнутися, і строк, протягом якого їх буде проведено); б) якомога раніше надає можливості представникам працівників провести консультації про заходи запобігання звільненням або ж зведення їх кількості до мінімуму та про заходи щодо пом'якшення не-

сприятливих наслідків будь-якого звільнення для працюючих, зокрема, надання іншої роботи. Якщо роботодавець планує провести звільнення з причин економічного, технічного, структурного або аналогічного плану, він відповідно до національних законодавства й практики, повідомляє про це компетентний державний орган, надаючи йому відповідну інформацію: а) письмовий виклад підстав звільнення, б) відомості про чисельність і категорії працівників, яких воно може торкнутися, в) вказує строк, протягом якого намічено здійснити звільнення.

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

Рекомендація МОП №166 також передбачила додаткові пропозиції по встановленню на національному рівні спеціальних правил скорочення працівників. Принципово важливим є її положення про те, що всім заінтересованим сторонам належить прагнути до запобігання чи зведення до мінімуму випадків припинення трудових відносин з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру без шкоди для ефективної діяльності підприємства, а також до пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого припинення трудових відносин з цих же причин для працівників.

З метою запобігання або пом'якшення несприятливих наслідків звільнення Рекомендація покладає на роботодавця обов'язок проводити консультації з представниками працівників. А для ефективної роботи останніх наймач має своєчасно надавати їм всю інформацію, що стосується основних планованих змін та їх можливих наслідків.

Рекомендація МОП №119 містить доволі широкий перелік заходів запобігання припинення трудових відносин або зведення їх кількості до мінімуму. Це, зокрема: (а) обмеження чисельності осіб при найнятті на роботу; (б) розтягування скорочення їх чисельності в часі з метою сприяння природному скороченню штату; (в) переведення всередині підприємства, підготовка й перепідготовка кадрів; (г) добровільний вихід працівників на пенсію до досягнення пенсійного віку з відповідним забезпеченням доходу; (д) обмеження надурочних робіт; (е) скорочення нормальної тривалості робочого часу. Розглядувана Рекомендація багато в чому відтворює положення Рекомендації МОП №119 в частині критеріїв відбору працівників, які підпадають під скорочення штату, й черговості прийняття назад на попередню роботу.

Особливу увагу Рекомендація №166 приділила проблемі пом'якшення наслідків припинення трудових відносин. Так, у разі припинення трудових відносин слід сприяти найскорішому влаштуванню звільнених на іншу роботу, а за необхідності набуття ними професійної підготовки чи перепідготовки, роботодавець повинен допомагати їм у пошуках підходящої роботи (наприклад, шляхом прямих контактів з іншими роботодавцями). З

метою пом'якшення несприятливих наслідків звільнення треба брати до уваги захист доходу працівника протягом строку професійної підготовки чи перепідготовки й часткову або повну компенсацію витрат, пов'язаних з професійною підготовкою чи перепідготовкою, а також з пошуками і влаштуванням на іншу роботу, що потребує зміни місця проживання.

Протягом останнього десятиріччя МОП приділяла особливу увагу дослідженню, обговоренню й регулюванню сучасних трудових відносин, у тому числі й питання їх припинення. Загальне обговорення цих проблем відбулося на сесіях Міжнародної конференції праці де, пролунали доповіді: а) V «Сфера трудових відносин» (31 березня 2003 р.), б) V(1) «Трудові відносини» (9 грудня 2004 р.), в) V(2A) «Індивідуальне трудове правовідношення» (7 березня 2006 р.) [6, с. 35]. У 2006 р. ухвалено Рекомендацію №198 про трудові правовідносини [7].

Численні нормативні приписи, що стосуються правил скорочення робочої сили, можна знайти й у європейських актах. Співробітництво з Європейським Союзом і Радою Європи Україна розглядає як невід'ємну складову частину свого розвитку на шляху до суспільства, в якому людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнали б найвищою соціальною цінністю. Підтримання нормальних відносин України з Радою Європи, додержання загальноєвропейських норм і стандартів у сфері верховенства права, захисту прав людини й плюралістичної демократії, відповідність національного законодавства загальноєвропейським принципам відзначається Євросоюзом як один з первинних показників готовності держави виконувати його вимоги й рекомендації [8].

О.І. Головка аргументовано доводить, що правова регламентація загальноєвропейської соціальної політики відбувається аналогічно до правового регулювання державної соціальної політики на 2-х рівнях шляхом: (а) формування каталогу основних соціальних прав трудящих і фундаментальних прав громадянина і (б) прийняття низки нормативних актів, метою яких є регламентування співпраці між державами в царині трудових і соціально забезпечувальних відносин. Суттєва відмінність між державною соціальною політикою й соціальною політикою Європейського Співтовариства полягає в їх меті. Головною метою першої є захист основних прав та інтересів індивіда, другої – сприяння міждержавному співробітництву в соціальній сфері [9, с. 53].

Основна частина європейських стандартів у царині праці закріплена в Європейській соціальній хартії (переглянутій), підписаній у Страсбурзі 3 травня 1996 р. [10]. І.Я. Кисельов цей європейський документ справедливо вважає як «кодекс основних соціальних і трудових прав працівників» [11, с. 536]. Верховна Рада України 14 вересня 2006 р. ратифікувала цю Хартію, яка набрала чинності з 1 лютого 2007 р. [12]. Учасники парламентських слухань «Про хід виконання в Україні Європейської соціальної хартії (переглянутої)», що відбулися 6 червня 2008 р., висловили міркування, що приєднання держави до Хартії надасть можливість підтвердити європейський вибір України, забезпечить надійні передумови реалізації прав та сво-

бод громадян у всіх їх проявах. Ратифікація сприятиме розвитку національної політики у сфері соціального захисту відповідно до європейських норм і стандартів [13]. Національна нормативно-правова база в царині праці, зайнятості, освіти, професійної підготовки й перепідготовки, медичної й соціальної допомоги, захисту сім'ї, дітей, підтримки людей з обмеженими фізичними можливостями дала змогу Україні приєднатися до 27 статей і 74 пунктів Європейської соціальної хартії (переглянутої). У цьому державна наслідує практику європейських країн, особливо тих, які за часів економічних труднощів не поспішали брати на себе зобов'язання, які, на їх думку, вимагали значних фінансових витрат.

За ст. 1 розглядуваного європейського правового акта з метою забезпечення ефективної реалізації права на працю держави зобов'язуються: а) визнати своїми найголовнішими цілями й обов'язками підтримання якомога високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості; б) ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя професією, яку він вільно обирає.

Надзвичайно важливо, що з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист у випадках звільнення держави зобов'язуються визнати право всіх працівників: (а) не бути звільненими без поважних причин, пов'язаних з їх працездатністю чи поведінкою або поточними потребами підприємства, установи чи служби; (б) які звільнені без поважної причини, на належну компенсацію або іншу відповідну матеріальну допомогу.

Особлива увага в Європейській соціальній хартії (переглянутій) приділена праву на інформацію й консультації під час колективного звільнення. Так, за її ст. 29 для забезпечення ефективної реалізації права трудівників на інформацію й отримання консультацій при колективних звільненнях держави зобов'язуються забезпечити, щоб роботодавці до такого звільнення завчасно інформували й консультували представників працівників щодо шляхів і засобів запобігання останньому або обмеження чисельності звільнюваних і пом'якшення наслідків цієї процедури. Це, зокрема, можливо шляхом вжиття соціальних заходів, спрямованих, приміром, на надання відповідним трудівникам допомоги у працевлаштуванні або в перепідготовці.

З метою забезпечення ефективного здійснення права працюючих на захист своїх 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.

Можна визнати, що акти МОП і Європейська соціальна хартія (переглянута), маючи деякі термінологічні розбіжності, в цілому принципово схожим чином підходять до розуміння суті скорочення робочої сили.

Значна увага правовій регламентації скорочення працівників приділена і Європейським Союзом. Пріоритетність співпраці України з ЄС та його окремими державами-членами пов'язана з тим, що таке співробітництво

визначатиме напрямки економічного прогресу й політичну стабільність у регіонах у довгостроковій перспективі. Пріоритетним складником процесу інтеграції України до ЄС є адаптація її законодавства до законодавства останнього. Метою адаптації є досягнення відповідності правової системи України *acquis communautaire* з урахуванням критеріїв, що висуваються Євросоюзом до держав, що мають намір вступити в цей Союз [14].

У Римському договорі 1957 р. про створення Європейського економічного співтовариства були визначені рамки правотворчої діяльності цієї організації у сфері праці і трудових відносин, установлені норми, що посилили фундаментом для європейського трудового права.

У 70-х роках ХХ ст. увагу цього Співтовариства привернули численні випадки масових звільнень трудящих, що провадились у ФРН й сусідніх державах, де існувала різна правова регламентація процедури їх проведення. Наслідком цього стала гармонізація процедури масових звільнень шляхом прийняття 17 лютого 1975 р. Директиви №75/129 про колективні звільнення [15, с. 312]. Видана понад 35 років тому, вона стала одним з перших нормативних актів Співтовариства, який закріпив колективні трудові права найманців. Директива підкреслює, що колективні звільнення здійснюються підприємцями з причин, відмінних від звільнень індивідуальних працівників. Якщо роботодавець планує провести колективне звільнення, він зобов'язаний завчасно проконсультуватися з представниками працюючих. Щоб допомогти цим представникам вносити конструктивні пропозиції, підприємець має забезпечувати їх необхідною інформацією зокрема: а) у письмовому вигляді викласти причини колективного звільнення; б) повідомити про чисельність працівників, яких воно стосується; в) назвати число зайнятих працівників і тривалість періоду, протягом якого будуть проходити ці звільнення. Копії зазначених документів роботодавець зобов'язаний подати також в компетентний державний орган.

Роботодавці зобов'язані завчасно письмово інформувати компетентний орган державної влади про всі заплановані звільнення. Ця інформація повинна містити всі необхідні відомості щодо цього, щодо проведених консультацій з представниками працівників. Копії документів, що направляються в державний орган, одночасно направляються представникам працюючих. Останні можуть передавати в державний орган свої зауваження з приводу зазначених документів. Заплановані колективні звільнення здійснюються не раніше 30 днів після направлення всієї необхідної інформації в державний орган без урахування строку попередження окремих працівників про цю процедуру. Окремі держави можуть надати право державному органу скоротити цей строк або подовжити до 60 днів і більше, якщо проблеми, викликані звільненнями, не можуть бути вирішені в більш короткий строк. Відстрочка даної процедури використовується для вирішення проблем працевлаштування, перенавчання, матеріального забезпечення звільнюваних та інших питань, що виникають у зв'язку зі звільненням.

Директива №77/187 від 15 березня 1977 р. про захист прав працівників при переході підприємств, компаній або їх частин до іншого власника за-

кріплює їх право на інформацію й консультації в разі зміни власника. Як на попереднього, так і на нового власника покладається обов'язок інформувати представників трудящих про правові, економічні й соціальні умови переходу підприємства. Установлюється обов'язок нового роботодавця проводити консультації з представниками трудящих з усіх питань, що стосуються інтересів працівників [16, с. 328, 329].

Відповідно до п. 7 Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників 1989 р. завершення створення внутрішнього ринку Європейського співтовариства повинно привести до поліпшення умов життя і праці [17], що має охоплювати розвиток процедур колективних звільнень і банкрутства.

Науковий інтерес викликає Директива №98/59 від 20 липня 1998 р. про колективні звільнення [18]. Хоча цей документ і 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. Унаслідок цього Директива відіграє корисну роль у новій європейській політиці сприяння зайнятості, положення про яку були включені в установчий договір Співтовариства правками Амстердамського договору 1997 р. Правовим підґрунтям для прийняття Директиви №98/59 послужила ст. 100 Договору про Європейський Союз (у чинній редакції – ст. 94), яка наділяє Раду ЄС правом видавати «директиви по зближенню законодавчих, регламентарних і адміністративних положень держав-членів, які безпосередньо позначаються на створенні і функціонуванні загального ринку».

Під колективним звільненням ця Директива розуміє звільнення, що провадиться роботодавцем з одного або декількох мотивів, не пов'язаних з особистістю працівників, коли число звільнень залежно від обраного державою варіанта складає:

- 1) протягом періоду в 30 днів як мінімум:
 - 10 працівників в установах, де зазвичай їх працює понад 20, але менше 100;
 - 10% від загальної чисельності працівників в установах, де їх працює понад 100, але менше 300;
 - 30 працівників в установах, де зазвичай їх працює не менше 300;
- 2) протягом 90 днів як мінімум 20 працівників незалежно від їх чисельності, які зазвичай 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 чисельність звільнень становить не менше 5-ти.

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) працівни-

ків публічної адміністрації або публічно-правових установ; (в) екіпажів морських суден.

Якщо роботодавець планує провести колективне звільнення, він зобов'язаний вчасно провести консультації з представниками працівників з метою досягнення угоди щодо цього питання, предметом яких служить можливість (а) уникнути колективних звільнень або зменшити їх масштаби, (б) пом'якшити їх наслідки шляхом використання соціальних заходів, метою яких є, зокрема, допомога в забезпеченні іншою роботою або професійна перепідготовка працівників. Держави повинні передбачити, що представники працівників можуть звертатися до послуг експертів з указаних питань. Щоб забезпечити представникам можливість формулювати конструктивні пропозиції, роботодавець має завчасно в ході консультацій надати їм необхідну корисну інформацію. Однак, у будь-якому разі він зобов'язаний надати в письмовій формі інформацію про: а) мотиви колективного звільнення; б) чисельність і категорії працівників, запланованих до звільнення; в) число й категорії трудівників, працюючих на підприємстві; г) період часу, протягом якого планується звільнення; д) намічені критерії відбору працюючих, які підлягають звільненню; е) передбачуваний метод розрахунку можливої компенсації у зв'язку зі звільненням та ін. Копія такого 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 останнього. При цьому будь-яке посилення роботодавця на те, що власник підприємства не надав йому необхідної інформації, не повинно братися до уваги.

За цією Директивою про будь-який проект колективного звільнення роботодавець зобов'язаний у письмовій формі повідомити компетентний орган державної влади. Повідомлення має містити інформацію стосовно мотивів скорочення, чисельності працівників, які підлягають цій процедурі, число працівників, які працюють на підприємстві, період часу, протягом якого планується провести звільнення. Роботодавець зобов'язаний передати представникам працівників копію такого повідомлення, щоб ті мали можливість направити свої заперечення в компетентний державний орган.

Рішення роботодавця про колективне звільнення вступає в силу не раніше ніж через 30 днів після повідомлення про це орган державної влади, який використовує цей строк для пошуків шляхів вирішення проблем, викликаних цією процедурою. За необхідності державний орган може подовжити вказаний строк до 60 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 розпочинати колективне звільнення, не чекаючи закінчення 60-денного періоду повідомлення. Умовами такого дострокового початку колективних звільнень, на думку Суду, є: (а) повідомлення роботодавцем дер-

жавних органів і (б) завершення (в томі числі й безрезультативне) консультацій з представниками працівників. При цьому останній день роботи звільнюваного працівника повинен настати по закінченні строку повідомлення [19]. Дане тлумачення Суду становить собою прецедент, з яким аналогічний судовий спір має розглядатися подібним чином.

Література:

1. Про регулювання письмових трудових контрактів працівників з корінного населення: конвенція МОП від 28.06.1939 р., №64 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
2. О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя: Рекоменд. МОТ от 26.06.1963 г., №119 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://infopravo.by.ru/fed/1991/ch04/akt17052.shtm>
3. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Конвенція МОП від 22.06.1982 р., №158 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
4. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Рекомендація МОП від 22.06.1982 р., №166 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
5. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці №158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця: пост. Верхов. Ради України від 04.02.1994 р., №3933-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1994. – №23. – Ст. 166.
6. Болотіна Н. Трудовий договір і нетипові форми зайнятості / Н. Болотіна // Праця і закон. – 2008. – №12(108). – С. 35.
7. О трудовом правоотношении: рекоменд. МОТ от 31.05.2006 г., №198 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/recdisp1.htm>
8. Програма інтеграції України до Європейського Союзу: схвал. указом Президента України від 14.09.2000 р., №1072/2000 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
9. Головка О.І. Функції та компетенція органів Європейського Союзу у сфері соціальної політики / О.І. Головка: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Львів. нац. ун-т. – Л., 2003. – 195 с.
10. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03.05.1996 р., №163 // Відом. Верхов. Ради України. – 2007. – №51.
11. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учеб. / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
12. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 р., №137-V // Відом. Верхов. Ради України. – 2006. – №43. – Ст. 418.
13. Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про хід виконання в Україні Європейської соціальної хартії (переглянутої)»: пост. Верхов. Ради України від 18.12.2008 р., №773-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2009. – №23. – Ст. 285.

14. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18.03.2004 р., №1629-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2004. – №29. – Ст. 367.
15. Blanpain R. European Labour Law / R. Blanpain, C. Engels. – Fourth and revised edition. Kluwer Law International. The Hague, London, Boston, 1997. – 728 P.
16. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання / Г.І. Чанишева: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Одес. нац. юрид. акад. – О., 2001. – 418 с.
17. Хартия Европейского сообщества об основных социальных правах трудящихся: Хартия Европейского сообщества от 09.12.1989 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
18. О сближении законодательств государств-членов, относящихся к сокращением штатов: директива Европ. Союза от 20.07.1998 г., №98/59 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/legislation/A7>
19. Коллективные увольнения работников [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.petrovs.lv/index.php?page=160&print=true>

Величко Л.Ю. Расторжение трудового договора в случае сокращения работников: международный и европейский опыт, возможность его использования в Украине

Правовой регламентации сокращения работников значительное внимание уделено как международным, так и европейским сообществом. Установлено, что отбор работников, подпадающих под сокращение, должен осуществляться на основе точных критериев, которые желательно устанавливать заранее, с надлежащим учетом интересов как работодателей, так и работников

Ключевые слова: трудовой договор, работник, работодатель, сокращение работников, коллективное увольнение

Velichko L.Y. Dissolution of labour contract in case of reduction of workers: international and European experience, possibility of his use in Ukraine

Considerable attention is spared legal regulation of reduction of workers by both international and European association. It is set that the selection of workers falling under reduction must come true on the basis of exact criteria that it is desirable to pre-establish, with the proper account of interests of both employers and workers

Key words: labour contract, worker, employer, reduction of workers, collective discharge