

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВИХ ГАРАНТІЙ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ВИВІЛЬНЕННІ У ЗВ'ЯЗКУ ЗІ ЗМІНАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА І ПРАЦІ

У статті розглядаються правові гарантії працівників при вивільненні у випадку змін в організації виробництва і праці, зокрема, попередження працівників про наступне вивільнення, переважне право на залишення на роботі, переведення на іншу роботу з метою працевлаштування вивільнених працівників, а також пропонуються шляхи їх удосконалення.

Ключові слова: зміни в організації виробництва і праці, скорочення чисельності або штату, гарантії при вивільненні працівників.

Перехід України до ринкової економіки і розвиток науково-технічного прогресу пов'язані із зміною структури робочої сили. Інтереси виробництва постійно ставлять все нові й нові вимоги до працівників. Сучасне виробництво характеризується безперервним удосконаленням технологій, впровадженням нових машин і механізмів, періодичною зміною профілю продукції, що випускається.

Окрім того, відбуваються зміни у співвідношенні конкретних видів праці: одні професії втрачають своє значення, з'являються інші. Загальний чисельний склад підприємства може не змінитися, але міняється його професійна структура: залишають роботу люди одних професій, приходять люди інших. Тобто вивільнення кадрів можливе й у межах незмінної (а іноді й зростаючої) загальної чисельності працюючих на підприємстві [1, с. 17].

Судова практика свідчить про збільшення трудових спорів, пов'язаних з розірванням роботодавцем трудового договору за п. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України у разі змін в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації та скорочення чисельності або штату працівників.

Звільнення за скороченням чисельності або штату працівників займає найбільш питому вагу в загальному об'ємі розірвання трудового договору, тому що воно безпосередньо пов'язане з формуванням ринкових відносин, реалізацією курсу на усунення збиткових неконкурентоздатних підприємств, реорганізацією юридичних осіб.¹

¹ Кількість працівників, вивільнених у зв'язку зі змінами в організації виробництва, та військовослужбовців, звільнених за скороченням чисельності або штату без права на пенсію, за 2012 р. становила 32,4 тис. або 6,4% від загальної кількості

При розгляді трудових спорів, пов'язаних з такими звільненнями, суди не завжди з'ясовують, чи дійсно мали місце зміни в організації виробництва і праці та чи потягли вони за собою скорочення чисельності або штату працівників, чи мало перепрофілювання своїм наслідком скорочення одних посад, професій, спеціальностей і потребу в працівниках інших посад, професій, кваліфікацій при тій самій або навіть більшій їх загальній чисельності. В останньому разі залишення такою ж або збільшення загальної кількості працівників не є перешкодою до звільнення (з додержанням встановленого порядку вивільнення) тих працівників, у посадах, професіях, спеціальностях, кваліфікаціях яких відпала потреба [2, с. 35, 36].

Зміни в організації виробництва і праці часто супроводжуються скороченням чисельності або штату працівників. Як роз'яснюють фахівці Міністерства соціальної політики України, скорочення чисельності та скорочення штату – поняття не тотожні. Чисельність працівників – це списочний склад працюючих, і скорочення чисельності працівників передбачає зменшення їх кількості. Штат працівників – це сукупність посад, встановлених штатним розписом підприємства. Тому скорочення штату являє собою зміну штатного розпису за рахунок ліквідації певних посад або зменшення кількості штатних одиниць за певними посадами [3]. В деяких випадках скорочення обсягу робіт теж може спричинити скорочення штату. Підтвердженням того, що мали місце зміна в організації виробництва і праці та викликане цим скорочення чисельності й штату працівників можуть бути прийняті з цього приводу розпорядчі акти власника або уповноваженого ним органу.

Звільнення з даних підстав можливе як при фактичному скороченні обсягу робіт, так і при проведенні різних технічних та організаційних заходів, що дозволяють скоротити чисельність працівників, хоча обсяг робіт залишається незмінним або й зростає. Допускається також звільнення у тих випадках, коли через зміну характеру робіт скорочується чисельність працівників певних професій та спеціальностей, тоді як чисельність працівників інших професій та спеціальностей збільшується.

За наявності обставин, передбачених п.1 ст. 40 КЗпП, розірвання трудового договору проводиться з обов'язковим дотриманням вимог ст. 49-2 КЗпП, відповідно до якої працівники попереджаються персонально про наступне вивільнення не пізніше, ніж за два місяці. Щодо форми такого попередження закон не містить чіткої вказівки. Однак у практиці досить давно застосовується письмова форма попередження працівників про наступне вивільнення, і це є обгрунтованим. Проблема виникає тоді, коли працівник відмовляється ста-

безробітних (506,8 тис.) За даними Державної служби зайнятості України, у 2012 р. загальна кількість вивільнених із зазначених причин порівняно з відповідним періодом 2011 р. збільшилася на 5,6 % і становила 110,2 тис. осіб (із Послання Президента України «Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2013 році» від 06.06.2013. Розділ 1.5.2. Ринок праці та політика зайнятості // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ligazakon.ua/>

вити свій підпис на зазначеному документі. В таких випадках представникам роботодавця слід складати відповідний акт з залученням свідків – інших працівників підприємства. Фахівці Міністерства соціальної політики України наголошують, що у будь-якому разі адміністрація має виконати всі дії для ознайомлення з попередженням про наступне звільнення працівника під особистий підпис, зокрема, це наказ підприємства, направляти поштою таке повідомлення не рекомендується [4].

Попередження про майбутнє звільнення може бути зроблено роботодавцем і раніше, ніж за два місяці. Однак чинне законодавство не передбачає виключення з цього строку часу знаходження працівника у відпустці або його відсутності на роботі внаслідок тимчасової непрацездатності. 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. Таким чином, у випадку виникнення трудового спору недотримання роботодавцем попереджувального строку не буде розглядатися як підстава поновлення працівника на роботі.

Досі не врегульованим у законодавстві залишилось питання щодо розірвання трудового договору з працівниками у разі змін в організації виробництва і праці до закінчення встановленого строку попередження. Міністерство соціальної політики України дотримується точки зору, що за наявності прохання працюючого скоротити попереджувальний строк таку особу можна звільнити за п. 1 ст. 40 КЗпП України [4]. Тобто строк попередження про звільнення є обов'язковим лише для роботодавця. У зв'язку з викладеним підтримуємо погляди тих науковців, які пропонують у проєкті Трудового кодексу України закріпити норму щодо можливості звільнення працівника до закінчення строку попередження за взаємною згодою сторін трудового договору, однак з виплатою відповідної компенсації [5, с. 73, 74; 6, с. 131].

У разі скорочення чисельності або штату працюючих право на залишення на роботі переважно надається особам з більш високою продуктивністю праці та кваліфікацією.

Як слушно зазначає О.В. Прудивус, судова практика не допускає можливості проведення експертизи визначення працівників з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. Тому учасники трудового спору мають право надавати будь-які допустимі цивільно-процесуальним законодавством докази, що підтверджують факт наявності у звільненого працівника більш високої чи більш низької кваліфікації і продуктивності праці [7, с. 64]. Так, критеріями більш високої кваліфікації є: освіта; виконання роботи на більш складній ділянці або роботи, більш складної за своїм характером; наявність винаходів, раціоналізаторських пропозицій, публікацій; навчання в інституті чи на курсах підвищення кваліфікації; наявність заохочень за сумлінну працю; якість виконуваної роботи; компетентність [8, с. 30].

Доказами більш високої продуктивності праці можуть бути: виконання значно більшого обсягу робіт порівняно з іншими працівниками, які займають аналогічну посаду чи виконують таку ж роботу, накази про преміювання за високі показники у роботі тощо. Однією з істотних ознак високої продуктивності праці визнається й дисциплінованість працівника. Верховний Суд України у п. 84 Правових позицій щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ вказав, що при застосуванні положень статті 42 КЗпП щодо переважного права на залишення на роботі при звільненні працівників рівність продуктивності має визначатись і з урахуванням наявності у працівника дисциплінарних стягнень [9, с. 153].

Оскільки скорочення чисельності або штату працівників повинно бути використано для укомплектування підприємства найбільш кваліфікованими кадрами, власник або уповноважений ним орган вправі в межах однорідних професій і посад провести перестановку (перегрупування) працівників і перевести більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується, з його згоди на іншу посаду, звільнивши з неї з цих підстав менш кваліфікованого працівника (пункт 19 постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 6 листопада 1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів») [10].

Судова колегія з цивільних справ Верховного Суду СРСР свого часу пояснила, що термін «однорідна професія (посада)» припускає, що однорідні професії (посади) характеризуються перш за все аналогічними або подібними за змістом трудовими функціями працівників у рамках одної спеціальності, але з можливою відмінністю в кваліфікації (розряді, класності, категорії). Питання про однорідність професії (посади) вирішується у кожному конкретному випадку шляхом порівняння умов трудових договорів працівників [11, с. 15]. При цьому можуть використовуватися дані Кваліфікаційного довідника професій працівників.

Слід вказати, що у Проекті Трудового кодексу, прийнятому Верховною Радою України в другому читанні 10 грудня 2009 року, право роботодавця на проведення зазначених перестановок закріплене відповідною нормою, а саме: частиною 2 ст. 98 проекту [12].

Однією з найважливіших гарантій для працівників при скороченні чисельності або штату є обов'язок власника підприємства чи уповноваженого ним органу працевлаштувати працівника. Йому повинна бути запропонована інша робота на тому ж підприємстві. А якщо такої роботи нема або працівник відмовився від переведення на іншу роботу, вважається що власник виконав зобов'язання з працевлаштування. У цьому випадку працівник може самостійно звертатися в інші підприємства чи установи або скористатися послугами служби зайнятості населення.

Тобто тепер обов'язок працевлаштування трактується у вузькому значенні як обов'язок запропонувати працівнику роботу на тому ж підприємстві, якщо така робота є. Вживання відповідних заходів до працевлашту-

вання на інше підприємство не входить в обов'язок роботодавця, як це було раніше.

Законодавство колишнього СРСР такий обов'язок розглядало значно ширше. Так, у Постанові НКП РРФСР від 6 лютого 1928 р. «Про порядок звільнення при скороченні штатів» [13] та у Постанові НКП УРСР від 27 квітня 1929 р. «Про порядок звільнення робітників і службовців за скороченням штатів» [14] зазначалося, що у кожному випадку необхідно з'ясувати, чи неминуче звільнення за скороченням штатів, і за необхідності такого звільнення обов'язково вживати заходів до переведення на іншу роботу на тому чи іншому підприємстві того ж об'єднання (тресту, відомства), що знаходиться у тому ж районі.

Та фахівці трудового права, зокрема, С.О. Іванов, Р.З. Лівшиць ще у 70-ті роки висловлювали думку про те, що працевлаштуванням за межами підприємств повинні займатися органи з працевлаштування, причому сама його процедура повинна бути чітко визначена [15, с. 136; 16, с. 154].

Тому на підставі Указу Президії Верховної Ради УРСР від 27 травня 1988 р. № 5938-XI [17] КЗпП України було доповнено главою III-A «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників», ст. 49-2 якої передбачає обов'язок власника чи уповноваженого ним органу у разі скорочення штатів запропонувати працівникові роботу, якщо така є, на тому ж підприємстві, в установі, організації. Працевлаштування за межами даного підприємства покладається на державну службу зайнятості.

Відповідно до пункту 58 розділу XIV «Трудове право» Правових позицій щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ, висловлених судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України, при вирішенні питання про те, чи мав змогу роботодавець виконати вимоги статті 49-2 КЗпП про надання роботи працівникові, який вивільняється у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, суд виходить з того, що за змістом цієї норми працівникові має бути запропонована наявна робота за відповідною професією чи спеціальністю і лише за відсутності такої роботи – інша наявна робота [18, с. 215].

Вжиття заходів до переведення є обов'язком власника чи уповноваженого ним органу підприємства, а не факультативною дією. Однак ця вимога закону не завжди дотримується роботодавцями. Так, К. пред'явив позов до Киселівського ремонтно-механічного заводу (РМЗ) про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. Як видно з матеріалів справи і встановлено судом, позивач, який працював у відповідача майстром дільниці № 2, був звільнений з роботи 10 травня 1994 р. за п. 1 ст. 40 КЗпП – у зв'язку зі скороченням штату. Звільняючи К, відповідач в порушення вимог ч. 2 ст. 40 КЗпП не запропонував йому іншу роботу. Між тим судом встановлено, що на час вирішення відповідачем питання про вивільнення позивача на заводі були вакантними посади завідуючого складом, штампувальника, слюсаря-інструментальника та інші, що підтверджується табелями обліку робочого часу, розрахунковими ві-

домостями й іншими матеріалами справи. Хоча позивач за своєю кваліфікацією та досвідом міг виконувати зазначені посади, адміністрація їх йому не запропонувала. За таких обставин суд дійшов обґрунтованого висновку про те, що позивач звільнений з роботи з порушенням встановленого законом порядку, і постановив рішення про поновлення його на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. Судова колегія Верховного Суду України рішення Черкаського обласного суду від 11 червня 1996 р., яким позов К. було задоволено, залишила без змін [19].

Особливі гарантії для осіб, які втратили роботу у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, передбачені Законом України від 05.07.2012 № 5067-VI «Про зайнятість населення». Так, відповідно до ст. 49 цього Закону працівникам, трудовий договір з якими було розірвано з ініціативи роботодавця у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією, банкрутством, перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників, та військовослужбовцям, звільненим з військової служби у зв'язку із скороченням чисельності або штату без права на пенсію, яким на день вивільнення залишилося не більше півтора року до встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку або віку, що дає право на призначення пенсії відповідно до законів України «Про державну службу», «Про статус народного депутата України», «Про прокуратуру», «Про наукову і науково-технічну діяльність», за умови їх реєстрації в територіальному органі Державної служби зайнятості та відсутності підходящої роботи, гарантується право на достроковий вихід на пенсію, якщо вони мають страховий стаж, необхідний для призначення пенсії за віком у мінімальному розмірі, передбачений абзацом першим частини першої статті 28 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Витрати на виплату дострокової пенсії та оплату послуг за її доставку відшкодовуються Пенсійному фонду України за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття у встановленому законодавством порядку [20].

У практиці часто виникають ситуації, коли нелегко визначити, що мало місце: ліквідація підприємства чи його перетворення в інше підприємство (реорганізація). Вирішення цього питання має велике значення, адже при ліквідації підприємства завжди відбувається звільнення працівників, а при реорганізації воно можливе тільки тоді, коли викликане скороченням чисельності або штату працівників, змінами у їх складі за посадами, спеціальністю, кваліфікацією, професіями.

Пленум Верховного Суду України у п. 19 постанови № 9 від 6 листопада 1992 р. пояснив, що у випадку зміни власника підприємства чи його реорганізації (злиття з іншим підприємством, приєднання до іншого підприємства, виділення з нього одного або кількох нових підприємств, перетворення одного підприємства в інше, наприклад, державного в орендне,

або підприємства у господарське товариство) дія трудового договору з працівником продовжується.

Тому необхідно показати відмінності між ліквідацією та реорганізацією підприємства з точки зору припинення чи продовження трудових відносин.

Відповідно до статті 104 Цивільного кодексу України юридична особа припиняється в результаті передання всього свого майна, прав та обов'язків іншим юридичним особам – правонаступникам (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або в результаті ліквідації [21].

Юридична особа вважається такою, що припинила свою діяльність, з дня внесення до єдиного державного реєстру запису про її припинення.

Статтею 59 Господарського кодексу України передбачено, що припинення діяльності суб'єкта господарювання здійснюється шляхом його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації – за рішенням власника (власників) чи уповноважених ним органів, за рішенням інших осіб – засновників суб'єкта господарювання чи їх правонаступників, а у випадках, передбачених законами, – за рішенням суду [22].

У разі злиття суб'єктів господарювання усі майнові права та обов'язки кожного з них переходять до суб'єкта господарювання, що створений внаслідок злиття.

У разі приєднання одного або кількох суб'єктів господарювання до іншого суб'єкта господарювання до цього останнього переходять усі майнові права та обов'язки приєднаних суб'єктів господарювання. У разі поділу суб'єкта господарювання усі його майнові права і 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 і обов'язки реорганізованого суб'єкта. У разі перетворення одного суб'єкта господарювання в інший до новоутвореного суб'єкта господарювання переходять усі майнові права і обов'язки попереднього суб'єкта господарювання.

Порядок припинення юридичної особи в процесі відновлення її платоспроможності або банкрутства встановлюється законом.

Згідно з частиною третьою статті 64 Господарського кодексу України підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і штатний розпис.

Отже, ліквідація – це така форма припинення юридичної особи, при якій припиняються всі її права та обов'язки. У разі ліквідації вся чисельність працівників скорочується та весь штат працівників ліквідується.

При реорганізації юридична особа також припиняється. Водночас, можливість для звільнення працівників у разі реорганізації підприємства, допускається тільки за умови скорочення штату або чисельності працівни-

ків. Право визначити чисельність і штат працівників належить тільки власникові або уповноваженому їм органу.

Відповідно до частини третьої статті 36 КЗпП у разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 частини першої статті 40).

Незважаючи на досить чітку правову регламентацію та розмежування наслідків реорганізації та ліквідації юридичних осіб, у ряді нормативних актів щодо створення та ліквідації органів виконавчої влади зустрічаються суперечливі положення, які неминуче призводять до виникнення трудових спорів.

Так, наприклад, у травні 2008 року О. звернувся до суду із позовом про скасування наказу та поновлення на посаді. Він зазначив, що наказом Голови Державної митної служби України від 25 квітня 2008 року № 693-к його звільнено з посади начальника сектору митного оформлення № 1 митного поста «Мостиська» Західної регіональної митниці у зв'язку з припиненням діяльності останньої відповідно до п. 1 ст. 40 КЗпП України. Вважаючи, що фактично відбулась реорганізація митного органу, а не його повна ліквідація, просив скасувати зазначений наказ та поновити його на посаді, що відповідає попередній займаній посаді.

Судом було встановлено, що О. з 06 лютого 2007 року проходив службу на посаді начальника сектору митного оформлення № 1 митного поста «Мостиська» Західної регіональної митниці. Наказом Державної митної служби України (далі – ДМСУ) від 29 січня 2008 року № 61 «Про ліквідацію митних органів» Західну регіональну митницю було ліквідовано, а наказом ДМСУ від 29 січня 2008 року № 64 «Про створення нових митниць і зміну зон діяльності деяких митниць» створено Львівську митницю. Пунктом 12 наказу № 64 було визначено, що правонаступником Західної регіональної митниці в частині видачі довідок про заробітну плату для перерахунку пенсій державним службовцям є Львівська митниця.

О. був звільнений з посади начальника сектору митного оформлення № 1 митного поста «Мостиська» Західної регіональної митниці наказом ДМСУ 25 квітня 2008 року № 693-к у зв'язку з припиненням діяльності Західної регіональної митниці.

Як видно з матеріалів справи, ДМСУ неодноразово припиняла митні органи шляхом злиття, поділу, приєднання, про що свідчать наведені вище накази. При цьому створені митні органи продовжували діяльність, виконуючи функції, покладені на них державою.

Ліквідація – це така форма припинення юридичної особи, при якій припиняються всі її права й обов'язки. Основним критерієм ліквідації юридичної особи є відсутність правонаступників, що означає повне завершення діяльності та переходу прав і обов'язків до іншої особи. У випадках пере-

дачі майна, прав та обов'язків попередньої юридичної особи відбувається перетворення юридичної особи.

На підставі аналізу наведених вище наказів ДМСУ про припинення та ліквідацію митних органів судом було встановлено, що коди, віднесені до Класифікатора митних органів України, Західної регіональної митниці та Львівської митниці є однаковими; функції митного органу для Львівської митниці, передбачені відповідним Положенням, залишились тотожними тим, які покладались на Західну регіональну митницю; у штатному розписі Львівської митниці посада начальника сектору митного оформлення № 1 митного поста «Мостиська» збереглась. Таким чином, суд дійшов обґрунтованого висновку, що фактично відбулась не ліквідація Західної регіональної митниці, а її реорганізація, і, як наслідок, законних підстав для звільнення позивача не було. Тому постановою Залізничного районного суду м. Львова від 03 вересня 2008 року, залишеною без змін судами апеляційної та касаційної інстанцій, позов О. було задоволено.

З юридичної точки зору доцільно було б у наведених документах використовувати термін «реорганізація», оскільки при ліквідації юридичної особи не відбувається правонаступництва, про яке йде мова в наказах. Крім того, при ліквідації обов'язково вирішується доля майна ліквідованої юридичної особи, утворюється ліквідаційна комісія. Дані нормативні акти відповідних положень не містять. Тобто виникає протиріччя між формальною і фактичною сторонами документа.

Для підвищення гарантій працюючих слід визнавати такі перетворення державних органів та інших юридичних осіб реорганізацією. Тому звільнення за такою підставою, як ліквідація, неможливе. Розірвання трудового договору з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу відбувається у випадках, коли реорганізація супроводжується скороченням чисельності або штату працівників. Якщо ж вона спричинила зміни істотних умов праці, то з працівником, який не бажає продовжувати роботу в нових умовах, трудовий договір припиняється на підставі п. 6 ст. 36 КЗпП України.

Література:

1. Егоров В.В. Сохранение занятости в случае изменения структуры предприятия // Сб.: Право на труд: советский и британский подходы (по материалам второго советско-британского симпозиума). – М., 1989. – С. 17–23.
2. Давиденко Г.І. Розгляд судами спорів, пов'язаних з укладенням, зміною і припиненням трудового договору / Г.І. Давиденко // Вісник Верховного Суду України. – 1997. – № 3 (5). – С. 28-45.
3. Щодо надання роз'яснення [щодо скорочення чисельності або штату працівників]: лист Міністерства праці та соціальної політики України від 07.04.2011, № 114/06/187-11 // Кадровик України. – 2011. – № 6.

4. Щодо звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці: лист Міністерства праці та соціальної політики України від 25.05.2010, № 107/06/186-10 // Зароботная плата. – 2010. – № 8.
5. Іоннікова І. Правові гарантії при вивільненні працівників: шлях до вдосконалення / І. Іоннікова // Право України. – 2007. – № 2. – С. 73-77.
6. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці: проблеми теорії та практики. Монографія / С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко, Л.Ю. Величко. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – 232 с.
7. Прудивус О.В. Кваліфікація та продуктивність праці працівника і переважне право на залишення на роботі при вивільненні у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці / О.В. Прудивус // Наукові записки. 2009. №1(7). Право, економіка, гуманітарні науки. – 2009. – С. 64-67.
8. Архиповский В. Что такое квалификация работника ? // Вестник Верховного Суда СССР. – 1991. – № 4. – С. 30.
9. Застосування судами цивільного і цивільного процесуального законодавства / За заг. ред. П.І. Шевчука. – К., 2002. – 416 с.
10. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992, № 9 // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2006. – № 2.
11. Ответы Судебной коллегии по гражданским делам на запросы судов, предприятий, учреждений, организаций по применению законодательства при разрешении трудовых споров // Вестник Верховного Суда СССР. – 1991. – № 4. – С. 15.
12. Трудовий кодекс України: проект закону України, дата реєстрації 04.12.2007, № 1108 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ligazakon.ua>.
13. О порядке увольнения при сокращении штатов: Постановление НКТ РСФСР от 6 февраля 1928 г. // Известия НКТ РСФСР. – 1928. – № 9-10.
14. О порядке увольнения рабочих и служащих по сокращению штата: Постановление НКТ УССР от 27 апреля 1929 г. // Известия НКТ УССР. – 1929. – № 7.
15. Социалистическая законность и государственная дисциплина / Под ред. В.Н.Кудрявцева. – М.: Наука, 1975. – 291 с.
16. Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. С.А. Иванова. – М.: Наука, 1974. – 560 с.
17. Про внесення до Кодексу законів про працю Української РСР змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою: Указ Президії Верховної Ради УРСР від 27 травня 1988 р. № 5938-XI // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1988. – № 23. – Ст. 556.
18. Постанови Пленуму Верховного Суду України (1995-1998). Правові позиції щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ / Відп. редактор П.І. Шевчук. – К.: Юрінком Інтер, 1998. – 272 с.

19. Ухвала судової колегії в цивільних справах Верховного Суду України від 30 жовтня 1996 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ligazakon.ua>.
20. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012, № 5067-VI // Офіційний вісник України. – 2012. – № 63 (27.08.2012). – Ст. 25.
21. Цивільний кодекс України: від 16.01.2003, № 435-IV // Офіційний вісник України. – 2003. – № 11 (28.03.2003). – Ст. 461.
22. Господарський кодекс України: від 16.01.2003, № 436-IV // Офіційний вісник України. – 2003. – № 11 (28.03.2003). – Ст. 462.
23. Ухвала Вищого адміністративного суду України від 27 травня 2010 року № К-5439/10 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ligazakon.ua>.

Юшко А.М. Усовершенствование правовых гарантий работников при высвобождении в связи с изменениями в организации производства и труда

В статье рассматриваются правовые гарантии работников при высвобождении в случае изменений в организации производства и труда, в частности, предупреждение работников о последующем увольнении, преимущественное право на оставление на работе, перевод на другую работу с целью трудоустройства высвобожденных работников, а также предлагаются пути их усовершенствования.

Ключевые слова: изменения в организации производства и труда, сокращение численности или штата, гарантии при высвобождении работников.

Yushko A. M. The Improvement of Legal Guarantees for Employees during the Release Due to Changes in the Organization of Production and Labor

The article deals with legal guarantees for employees during the release (dismissal) in case of changes in the organization of production and labor, including warning employees about the following release, a preferential right to remain at the work, transfer to another job for employment of redundant workers, and suggestions of ways to improve them.

Key words: changes in the organization of production and labor, downsizing or state guarantees for dismissed (redundant) employees.