

УДК 349.2

**Н. М. Пиж,**

*Здобувач Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля*

## **ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ГАРАНТІЙ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ РОЗІРВАННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ПІДСТАВАМИ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОГО ХАРАКТЕРУ**

У статті розглядаються теоретичні та практичні проблеми реалізації гарантій трудових прав працівників, зокрема при розірванні трудового договору за підставами організаційно-правового характеру, визначено роль юридичних гарантій у правовому регулюванні трудових відносин, окремо приділена увага порядку та умовам вивільнення працівників за даною підставою. За результатами дослідження сформульовано ряд пропозицій по вдосконаленню чинного трудового законодавства.

**Ключові слова:** гарантії трудових прав, трудовий договір, розірвання трудового договору, звільнення.

Належна реалізація трудових прав працівників можлива тільки за умов існування дієвого правового механізму гарантування їх здійснення та захисту. Тому з впевненістю можна стверджувати, що гарантії відіграють у правовому регулюванні трудових відносин працівників не менш важливу роль, ніж безпосередньо трудові права за для реалізації яких людина й вступає у трудові відносини з потенційним роботодавцем. У зв'язку з цим, сутність юридичних гарантій має прояв у конкретних правових засобах, які створюють умови для здійснення та реалізації прав і обов'язків працівників. Ці гарантії завжди виражаються у формі правових норм, які можуть забезпечити максимальну свободу дій працівника стосовно реалізації своїх прав, або впливають на роботодавця чи інших зобов'язаних осіб шляхом встановлення обов'язку щодо необхідності дотримання прав працівника.

Свого часу окремим аспектам гарантій у правовому регулюванні трудових відносин працівників присвячені праці Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, В.В. Жернакова, П.І. Жигалкіна, І.В. Зуба, І.Я. Кисельова, Р.І. Кондратьєва, Л.І. Лазор, М.В.Лушнікової, А.Р. Мацюка, П.Д. Пилипенка, С.М.Прилипка, О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, А.Г. Седишева, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та ін. У той час, у практичній діяльності, все частіше виникають питання щодо дієвості правового механізму гарантування трудових прав працівників при процедурі розірвання трудового договору за підставами організаційно-правового характеру.

Отже, метою даної статті є виявлення існуючих проблем реалізації гарантій трудових прав працівників при розірванні трудового договору за підставами організаційно-правового у сучасних умовах та пошук шляхів їх вирішення. Задля досягнення поставленої мети необхідно виконати наступні завдання: провести

аналіз теоретичних та практичних проблем реалізації гарантій трудових прав працівників, в тому числі при розірванні трудового договору за підставами організаційно-правового характеру; визначити роль юридичних гарантій у правовому регулюванні трудових відносин; надати авторські пропозиції по удосконаленню досліджуваного питання.

Можливо наводити багато різних класифікацій правових гарантій, але, на наш погляд, найбільш вдалою є класифікація відповідно до якої слід розподілити правові гарантії на: а) умови та засоби; б) матеріальні та процесуальні.

У цьому сенсі, необхідно зазначити, що умови безпосередньо направлені на створення сприятливих обставин для користування трудовими правами, а засоби виступають як способи, прийоми і методи охорони трудових прав та забезпечують працівників ефективним юридичним інструментарієм для їх реалізації і здійснення. Водночас, визначення в системі гарантій двох груп – умов і засобів – має теоретичне та практичне значення. У теоретичному плані це дає можливість для більш детального розгляду механізму охорони, забезпечення і захисту трудових прав. У практичному – запропонований поділ є корисним в тому плані, що він гарантує пошук шляхів підвищення їх реалізації та здійснення.

Крім цього, для ефективного забезпечення гарантій необхідно співвідношення матеріальних і процесуальних норм. Тому у процедурі розірвання трудового договору за підставами організаційно-правового характеру необхідним є належне забезпечення матеріальних норм нормами процесуального характеру, оскільки саме завдяки їм повною мірою стає можливим захист прав та інтересів працівників під час звільнення з ініціативи роботодавця. Зокрема, матеріальні норми призначені регулювати суспільні відносини, а процесуальні спрямовані на забезпечення виконання їх приписів. Іншими словами, вони мають похідний від матеріальних норм характер й пов'язані з ними через правозастосовчу діяльність уповноваженого суб'єкта. У цьому випадку таким суб'єктом буде роботодавець, який зобов'язаний здійснити в інтересах працівника (інколи всупереч власних інтересів) певні дії. З огляду на це група матеріальних норм, які регулюють розірвання трудового договору за підставами організаційно-правового характеру, повинна мати своє процесуальне забезпечення. Необхідність якісного процесуального забезпечення зумовлена особливостями процесуальних норм. До цих особливостей при розірванні трудового договору за підставами організаційно-правового характеру належать: забезпечення юридичного гарантування прав та інтересів працівників; підвищення відповідальності роботодавців, які виконують приписи матеріальних норм; зменшення фактору суб'єктивізму зі сторони роботодавця; дисциплінування сторін при розірванні трудового договору за підставами організаційно-правового характеру; забезпечення державою через повноважні органи законності при розірванні трудового договору.

Важливо наголосити на тому, що вдале вирішення проблемних ситуацій, пов'язаних із забезпеченням розірвання трудового договору за підставами організаційно-правового характеру, можливе за умов функціонування такого правового механізму, в якому матеріальні норми були б забезпечені

процесуально. Необхідно також дотримуватись їх оптимального співвідношення, що і має місце в чинному законодавстві України.

Перейдемо безпосередньо до розгляду гарантій під час розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за умовами організаційно-правового характеру. Суттєвою юридичною гарантією розірвання трудового договору на підставах організаційно-правового характеру є право на обізнаність працівника про подальше його вивільнення. Так, ст. 49<sup>2</sup> КЗпП України встановлює обов'язок роботодавця попередити про подальше вивільнення працівника персонально не пізніше ніж за два місяці. На нашу думку, попередження доцільно робити у письмовій формі з ознайомленням під особистий підпис працівника, який вивільняється. Така обставина буде свідчити, по-перше, про те, що роботодавець виконав свій обов'язок, передбачений ч. 1 ст. 49<sup>2</sup> КЗпП України, а по-друге, працівник, який вивільняється, про це усвідомлює, і його гарантії про обізнаність подальшого вивільнення не порушено. У зв'язку з цим вважаємо за необхідне перше речення ч. 1 ст. 49<sup>2</sup> КЗпП України викласти у такій редакції: «Про подальше звільнення працівників роботодавець зобов'язаний письмово попередити кожного з них не пізніше ніж за два місяці» [1].

Водночас, необхідно підкреслити, що законодавець все ще не встановив точного терміну, в який треба попередити працівника про подальше вивільнення, а тому, на нашу думку, це попередження роботодавець має право зробити в термін більш, ніж за два місяці до вивільнення, але з вказівкою конкретної дати, з якої працівника має бути звільнено, що суттєво полегшить подальше орієнтування працівника під час майбутнього працевлаштування.

Важливо зазначити, що відповідно до ч. 3 ст. 40 КЗпП України, роботодавець не має права звільнити працівника за підставами організаційно-правового характеру в період його тимчасової непрацездатності або перебування його у відпустці. Винятком цієї заборони може бути виключно ліквідація підприємства. Зазначене положення КЗпП України, на наш погляд, є самостійною юридичною гарантією розірвання трудового договору за підставами організаційно-правового характеру.

До гарантій розірвання трудового договору за підставами організаційно-правового характеру також необхідно віднести існування у трудовому законодавстві України норм щодо заборони звільнення деяких категорій працівників, зокрема вагітних жінок; жінок, які мають дітей віком до 3-х років (до 6-ти років у випадках, передбачених ч. 6 ст. 179 КЗпП України); одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда (ст. 184 КЗпП України); молодих працівників віком від 15 до 28 років, прийнятих на роботу після закінчення навчання протягом 2-х років після прийняття їх на роботу (ст.ст. 197, 198 КЗпП України та Закон «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [2]) тощо. Ці категорії не підлягають звільненню ні за яких обставин, за винятком повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Але вказаний рівень гарантування на наш погляд ще не є найвищим, оскільки існує певна категорія осіб, для якої встановлений ще вищий рівень гарантій при розірванні трудового договору, що полягає, крім заборони їх звільнення, в обов'язку їх працевлаштування у разі ліквідації підприємства. Це такі категорії працівників: вагітні жінки, жінки, які мають дітей віком до 3-х років (до 6-ти років у випадках, передбачених ч. 6 ст. 179 КЗпП України), одинокі матері при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда, працівники молодше 18-ти років. Водночас, вважаю, що норми, які встановлюють обов'язок працевлаштування вказаних категорій працівників (ч. 3 ст. 184, ст. 198 КЗпП України), є неефективними в умовах сьогодення та вимагають відповідного вдосконалення. Оскільки криза призвела до численних скорочень та взагалі навіть до ліквідації багатьох підприємств в Україні, доцільно внести зміни до зазначених норм та встановити обов'язок роботодавця виплачувати достатній розмір компенсації вказаним категоріям осіб.

Також у якості автономної правової гарантії припинення трудового договору за підставами організаційно-правового характеру у чинному трудовому законодавстві України встановлено обов'язок роботодавця надати працівнику, що звільняється, можливість переведення його, за його згодою, на іншу роботу на тому ж підприємстві при наявності такої роботи (ч. 2 ст. 40 КЗпП України). Ця гарантія є ефективною, оскільки виключно при добровільній відмові працівника від переведення на іншу роботу роботодавець має право розірвати з ним трудовий договір за підставами організаційно-правового характеру.

Встановлення у законодавстві про працю переважного права працівників на залишення їх на роботі при вивільненні у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці необхідно також розглядати у якості окремої юридичної гарантії розірвання трудового договору за підставами організаційно-правового характеру. Зокрема, до таких осіб законодавець відносить працівників з більш високою кваліфікацією та продуктивністю праці, а при рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага на залишення на роботі надається таким категоріям працівників (ст. 42 КЗпП України): сімейним – при наявності двох і більше утриманців; особам, в сім'ї яких немає інших працівників із самостійним заробітком; працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на цьому підприємстві, в установі, організації; працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах без відриву від виробництва; учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»; авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій; працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання; особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років, з часу повернення на постійне місце проживання до України; працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та особам, які проходили альтернативну (невійськову) службу, – протягом двох років з дня звільнення їх

зі служби. При цьому законодавство України про працю, втілюючи принципи гуманізму, не встановлює вичерпного переліку підстав і категорій осіб, які мають переважне право на залишення на роботі при вивільненні у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. Так, ч. 3 ст. 42 КЗпП України надає можливість більш широкого визначення критеріїв, за якими працівник мав би переважне право на залишення його на роботі при вивільненні у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці.

Стаття 44 КЗпП України містить наступну юридичну гарантію розірвання трудового договору за підставами організаційно-правового характеру, яка полягає у обов'язку роботодавця виплати працівникові при звільненні вихідну допомогу у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

До правових гарантій розірвання трудового договору за підставами організаційно-правового характеру слід віднести також право працівника, який вивільняється, набути статусу безробітного у порядку передбаченому Кабінетом Міністрів України [3]. При цьому, ч. 1 ст. 44 Закону України «Про зайнятість населення» встановлено право зареєстрованого безробітного на 1) безоплатне одержання послуг від територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції; 2) матеріальне забезпечення на випадок безробіття та соціальні послуги; 3) збереження права на виплату допомоги по безробіттю на період участі у громадських та інших роботах тимчасового характеру (тривалістю до 180 днів, зокрема у разі заміщення тимчасово відсутнього працівника) у розмірах, встановлених до укладення ними строкового трудового договору на участь у таких роботах; 4) оскарження, у тому числі до суду, дій або бездіяльності державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, їх посадових осіб, що призвели до порушення прав щодо зайнятості особи.

Таким чином, в законодавстві України встановлена така юридична гарантія розірвання трудового договору за підставами організаційно-правового характеру, як обов'язок Державної служби зайнятості сприяти громадянам, який вивільняється за підставами організаційно-правового характеру і реєструється у цьому державному органі, у підборі підходящої роботи. При цьому законодавець, забезпечуючи дотримання соціальних гарантій для таких працівників, встановлює поняття «підходящої роботи». Згідно зі ст. 46 Закону «Про зайнятість населення», підходящою вважається робота, яка відповідає декільком критеріям. За загальним правилом до них відносять: освіту, професію (спеціальність), кваліфікацію, стан здоров'я, місце проживання особи, доступність транспортного обслуговування. Окрім цього, гарантується розмір заробітної плати такої особи не нижчої ніж за останнім місцем роботи з урахуванням середнього рівня заробітної плати, що склався у регіоні за минулий місяць, де особа зареєстрована як безробітний. При цьому, під час пропонування підходящої роботи враховується тривалість роботи за професією (спеціальністю), кваліфікація, досвід, тривалість безробіття, а також потреба

ринку праці. Що ж стосується осіб, які не мають професії (спеціальності) і вперше шукають роботу, то для них підходящою вважається така робота, що потребує первинної професійної підготовки, зокрема безпосередньо на робочому місці, а для осіб, які бажають відновити трудову діяльність після перерви тривалістю, що перевищує шість місяців, підходящою вважається робота за професією останнього місця роботи або робота з проходженням попередньої перепідготовки за новою професією (спеціальністю) за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Окремо слід виділити у трудовому законодавстві таку доволі важливу юридичну гарантію розірвання трудового договору за підставами організаційно-правового характеру, як переважне право працівника на укладення трудового договору у разі повторного прийняття на роботу. Згідно зі ст.42<sup>1</sup> КЗпП України, працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених п.1 ст. 40 КЗпП України (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо роботодавець або уповноважений ним орган проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації. Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу надається особам, зазначеним у ст. 42 КЗпП України: 1) сімейним - при наявності двох і більше утриманців; 2) особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком; 3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на цьому підприємстві, в установі, організації; 4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах без відриву від виробництва; 5) інвалідам війни та членам сімей військовослужбовців і партизанів, які загинули або пропали безвісти при захисті СРСР або при виконанні інших обов'язків військової служби; 6) винахідникам і раціоналізаторам; 7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання. Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством Союзу РСР або України, а також в інших випадках, передбачених колективним договором підприємства.

Водночас, слід зазначити, що ученими не досягнуто спільної думки щодо розуміння зазначених юридичних гарантій. Зокрема, на думку Б.С. Стичинського та І.В. Зуба, у ст.42<sup>1</sup> йдеться про переважне право працівника, який працював раніше, бути прийнятим на старе місце роботи першим від інших працівників, які такого права не мають, наприклад, при проведенні конкурсу. У той же час стаття не містить обов'язку роботодавця або уповноваженого ним органу попереджати працівників, звільнених за п.1 ст.40 КЗпП України, про повторний набір на роботу працівників аналогічної кваліфікації [4, с. 343]. В.Г. Ротань, в свою чергу, вважає, що при наявності обставин, вказаних у ст. 42<sup>1</sup> КЗпП України, закон надає працівникові суб'єктивне право на укладення трудового договору. Оскільки суб'єктивному праву завжди кореспондує обов'язок, роботодавця

необхідно визнати зобов'язаним у таких випадках укласти трудовий договір. Такий обов'язок не може вважатися виконаним тільки за умови, що роботодавець своєчасно інформував працівника про появу вакантної посади і запропонував укласти трудовий договір. Відтак, якщо працівник повинен у зв'язку з цим звільнитися з роботи, роботодавець не повинен заміщати вакантну посаду до терміну, необхідного для розірвання трудового договору з ініціативи працівника [4, с. 343].

Найбільш важливою серед юридичних гарантій розірвання трудового договору за підставами організаційно-правового характеру, що має правозахисне спрямування виступає право працівника на судовий захист. Судочинство є формою захисту прав особи, в тому числі і трудових прав, що виробилась багатовіковою історією людства.

Необхідно підкреслити, що трудове законодавство має свої строки позовної давності. Зокрема, Законодавство України про працю встановлює строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів: згідно зі ст. 233 КЗпП України, працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду:

- 1) у тримісячний термін з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права,
- 2) у справах про звільнення – у місячний термін з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

На наш погляд, встановлені законодавством терміни звернення до суду за вирішенням трудових спорів необґрунтовано малі та з метою підвищення гарантій захисту прав працівників потребують суттєвого збільшення.

Таким чином, запровадження ринкових механізмів в різні сфери суспільного виробництва ставить на порядок денний питання посилення гарантій трудових прав, законних інтересів та свобод працівників, особливо при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру. Вважаю, що виконання цього завдання можливе лише у разі перегляду процедурного порядку припинення трудового договору з метою його удосконалення та оптимізації.

### **Література:**

1. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 № 322–VIII // Відомості Верховної Ради. – 1971. – № 50. – ст. 375.
2. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 № 2998-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 16. – Ст. 167.
3. Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу: постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 р. № 198. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/198-2013-%D0%BF/paran8#n8>.
4. Стычинский Б.С., Зуб И.В., Ротань В.Г. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде: В 2 т. – Т.1. – Симферополь:

Таврида, 1998. – 896 с.

**Пыж Н. М. Проблемы реализации гарантий трудовых прав работников при расторжении трудового договора по основаниям организационно-правового характера**

В статье рассматриваются теоретические и практические проблемы реализации гарантий трудовых прав работников, в частности при расторжении трудового договора по основаниям организационно - правового характера, определена роль юридических гарантий в правовом регулировании трудовых отношений, отдельно уделено внимание порядку и условиям высвобождения работников по данным основаниям. По результатам исследования сформулирован ряд предложений по совершенствованию действующего трудового законодательства.

**Ключевые слова:** гарантии трудовых прав, трудовой договор, расторжение трудового договора, увольнение.

**Pyzh N. M. Problems of implementation of guarantees of employees labor rights at termination of the labor contract on the grounds of organizational and legal character**

This article discussed the theoretical and practical problems of implementation guarantees of labor rights, including termination of labor contract on the grounds of organizational and legal character, defined the role of legal guarantees in the legal regulation of labor relations, separately paid attention to the manner and conditions of layoffs on this basis. The study formulated a number of proposals to improve existing labor laws.

**Keywords:** guarantees of labor rights, labor contract, termination of labor contract, dismissal.