

## ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ МАСОВИХ ВИВІЛЬНЕНЬ ПРАЦІВНИКІВ У ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

### THE LEGAL REGULATION OF MASS DISCHARGE OF EMPLOYEES IN FOREIGN COUNTRIES

Честа Д.О.,  
аспірант

Науково-дослідного інституту правового забезпечення  
інноваційного розвитку  
Національної академії правових наук України

У статті автором досліджено досвід правового регулювання масових вивільнень працівників у зарубіжних країнах. Проаналізовано трудове законодавство таких країн, як Республіка Беларусь, Республіка Вірменія, Киргизька Республіка, Республіка Таджикистан, Латвійська Республіка та Чеська Республіка. Виокремлено корисний досвід у трудовому законодавстві згаданих країн у сфері масових вивільнень працівників для України.

**Ключові слова:** масові вивільнення працівників, трудове законодавство, зарубіжні країни, трудовий договір, працівник, роботодавець.

В статье автором исследован опыт правового регулирования массовых увольнений работников в зарубежных странах. Проанализировано трудовое законодательство таких стран, как Республика Беларусь, Республика Армения, Кыргызская Республика, Республика Таджикистан, Латвийская Республика и Чешская Республика. Выделен полезный опыт в трудовом законодательстве упомянутых стран в сфере массовых увольнений работников для Украины.

**Ключевые слова:** массовые увольнения работников, трудовое законодательство, зарубежные страны, трудовой договор, работник, работодатель.

In the article author investigated experience of legal regulation of mass discharge of employees in foreign countries. It is analyzed labor law of countries such as Belarus, Armenia, Kyrgyz Republic, Republic of Tajikistan, Republic of Latvia and Czech Republic. It is selected useful experience in labour legislation of these countries in sphere of mass discharge of employees for Ukraine.

**Key words:** mass discharge of employees, labor legislation, foreign countries, labor contract, employee, employer.

**Актуальність теми.** Перехід національної економіки на ринкові рейки надав суб'єктам господарювання нові можливості для самостійного здійснення виробничої діяльності. Однак разом із новими перспективами вони зіштовхнулися із загрозою фінансово-економічної нестабільності, і як наслідок – масовими вивільненнями працівників, зумовленими змінами в організації виробництва і праці. Погодились із Л.Ю. Величко, яка наголошує: «Зростання безробіття, зумовленого ліквідацією підприємств, скороченням чисельності або штату працюючих, актуалізує проблему захисту прав трудівників під час вивільнення. В останні роки закріпилася негативна тенденція прихованого звільнення у випадку скорочення чисельності шляхом його підміни звільненням за згодою сторін чи за власним бажанням, що свідчить про нереалізовані гарантії захисту працівників від незаконного звільнення» [1, с. 5]. При збереженні цього явища в умовах політичної й економічної криз рівень соціальної захищеності працюючих і дотримання гарантій, встановлених законодавством у зв'язку з вимушеним звільненням, суттєво погіршився. Не оминає проблему масових вивільнень працівників і законодавство окремих держав світу.

Окремих аспектам проблеми масових вивільнень працівників приділено увагу в наукових роботах таких вчених, як: Л.Ю. Величко, П.І. Жигалкін, М.І. Ін-

шин, Т.Г. Маркіна, С.М. Прилипка, О. І. Процевський, О.В. Прудивус, А.М. Юшко, О.М. Ярошенко та ін.

**Метою** статті є дослідження правового регулювання масових вивільнень працівників у зарубіжних країнах із метою виокремлення корисного досвіду в цій царині для України.

**Виклад основного матеріалу.** Закон Республіки Беларусь «Про зайнятість населення Республіки Беларусь» [2] у ст. 10 проголошує, що держава створює умови для повної зайнятості населення, а державна політика у цій царині спрямована на попередження масового безробіття.

Постановою Міністерства праці та соціального захисту Республіки Беларусь № 47 «Про критерії масового вивільнення працівників» від 2 квітня 2009 р. [3] встановлено, що:

а) масовим вивільненням працівників вважається розірвання наймачем з працівниками трудових договорів, укладених на невизначений строк, а також строкових трудових договорів до закінчення строку їх дії у випадках ліквідації організації, скорочення чисельності або штату працівників за критеріями, визначеними нижче;

б) масове вивільнення працівників у організації визначається у випадках:

– ліквідації організації зі списочною чисельністю працівників 25 осіб і більше;

– якщо кількість вивільнюваних працівників при скороченні чисельності або штату працівників визначена такими параметрами:

Списочна чисельність працівників організації в середньому за останній звітний місяць (чоловік)	Питома вага працівників, що вивільняються від облікової чисельності організації (відсотків)	Календарний період, протягом якого здійснюється вивільнення працівників (місяців)
до 1000	20 (але не менше 25 чоловік)	1
від 1001 до 2000	15	1
від 2001 до 5000	10	1
від 5001 до 10000	10	2
понад 10000	5	2

– масове вивільнення працівників у адміністративно-територіальних одиницях визначається параметрами:

Адміністративно-територіальні одиниці	Питома вага працівників, що вивільняються з організацій, розташованих на території адміністративно-територіальної одиниці, від числа зайнятих в економіці адміністративно-територіальної одиниці за останній звітний період (відсотків)	Календарний період, протягом якого здійснюється вивільнення працівників (місяців)
область (м. Мінськ), місто обласного підпорядкування	1	2
район, місто районного підпорядкування, селище міського типу	2	2

Наймачі зобов'язані:

а) своєчасно (не пізніше ніж за три місяці) подавати до органів із праці, зайнятості та соціального захисту і профспілок письмову інформацію про можливі масові звільнення працівників (категорії і чисельність працівників, яких вони можуть торкнутися, строки, протягом яких намічено їх здійснити);

б) не менше ніж за два місяці до масового вивільнення працівників у зв'язку з ліквідацією організації, припиненням діяльності індивідуального підприємця, скороченням чисельності або штату працівників письмово повідомляти про це органи з праці, зайнятості та соціального захисту за місцем знаходження наймача із зазначенням прізвища, професії (спеціальності), кваліфікації та розміру оплати праці вивільнюваних осіб.

При цьому, масове вивільнення, пов'язане з раціоналізацією виробництва, вдосконаленням організації праці, ліквідацією, реорганізацією організацій, повним або частковим припиненням виробництва з ініціативи наймача, власника або уповноваженого

ним органу управління, може здійснюватися лише за умови попереднього повідомлення в письмовій формі відповідних профспілок і проведення з ними переговорів із питання дотримання прав працівників. Пропозиції профспілок у зв'язку з масовим вивільненням працівників спрямовані у відповідні місцеві виконавчі і розпорядчі органи, наймачам і підлягають розгляду в порядку, встановленому законодавством. У разі масового вивільнення працівників та труднощів у їх подальшому працевлаштуванні місцеві виконавчі і розпорядчі органи за пропозицією органів державної служби зайнятості населення, профспілок можуть призупиняти на строк до шести місяців рішення про вивільнення працівників або приймати рішення про проведення поетапного їх вивільнення протягом одного року, здійснюючи фінансування даних заходів за рахунок коштів місцевих бюджетів і державного фонду сприяння зайнятості.

Принципово важливо, що за ч. 2 ст. 360 Трудового кодексу Республіки Беларусь [4] генеральна угода може містити положення не тільки про розвиток соціального партнерства та співробітництва, сприяння укладенню колективних договорів, попередження трудових конфліктів і страйків, а й заборону масових звільнень.

Відповідно до ст. 116 ТК Республіки Вірменія [5] у разі ліквідації або скорочення чисельності працівників організації роботодавець не пізніше ніж за три місяці до розірвання трудових договорів зобов'язаний подати Державній службі зайнятості Республіки Вірменія та представнику працівників дані про чисельність працівників, що звільняються, якщо протягом двох місяців передбачається звільнення з роботи більше 10% від загального числа працівників, але не менше 10 працівників. Якщо масові звільнення обумовлені визнанням роботодавця банкрутом, дані про працівників подаються Державній службі зайнятості протягом трьох днів із дня винесення судом рішення про визнання роботодавця банкрутом. Випадки звільнення осіб, працюючих за трудовим договором, укладеним на визначений строк, і за сезонним трудовим договором, якщо звільнення проведені без порушення зазначених у договорах строків, масовими не вважаються.

Стаття 78 Трудового кодексу Киргизької Республіки [6] масовим звільненням визнає скорочення не менше 25% працівників в організаціях чисельністю до 50 осіб і не менше 15% в організаціях чисельністю понад 50 чоловік протягом 2 місяців поспіль.

При загрозі масових звільнень роботодавець зобов'язаний за погодженням з профспілкою чи іншим представницьким органом працівників та відповідним державним органом прийняти спеціальні заходи, що передбачають:

- обмеження або тимчасове припинення прийому нових працівників, звільнення сумісників;
- скасування застосування надурочних робіт;
- зміну істотних умов праці;
- поетапне вивільнення працівників;

– інші заходи, якщо вони передбачені колективним договором, угодою.

З причин, пов'язаних зі змінами в технології, організації виробництва і праці, скороченням обсягів робіт (продукції, послуг) допускається зміна істотних умов праці при продовженні працівником роботи без зміни трудової функції (професії, спеціальності, кваліфікації, посади).

У випадку, якщо обставини зміни в технології, організації виробництва і праці, скорочення обсягів робіт можуть спричинити масове звільнення працівників, роботодавець із метою збереження робочих місць має право за погодженням з представницьким органом працівників, а в разі його відсутності – з письмової згоди працівника ввести режим неповного робочого часу на строк до 6 місяців без дотримання 1-місячного строку попередження. При цьому тривалість робочого часу не може бути меншою половини місячної норми робочого часу, а оплата праці – менше 1/2 тарифної ставки (окладу).

Згідно з ч. 1 ст. 42 ТК в колективний договір можуть включатися взаємні зобов'язання працівників і роботодавця, в тому числі і про запобігання масових звільнень.

У порівнянні з киргизьким законодавством, Трудовий кодекс Республіки Таджикистан [7] до заходів, що здійснює роботодавець для попередження масових звільнень працівників, додатково відносить тимчасове призупинення виробництва (п. 4 ч. 1 ст. 42). У випадку, якщо підприємство зазнає труднощів виробничого, економічного, технологічного чи організаційного характеру, роботодавець за погодженням із відповідним представницьким органом працівників підприємства може тимчасово призупинити роботу окремих підрозділів (цехів, дільниць, бригад) без проведення заходів щодо скорочення чисельності або штатів працівників. Тимчасове призупинення підприємства вважається простоем не з вини працівника та при неможливості переведення працівника на іншу роботу оплачується в розмірі його тарифної ставки (окладу). Забороняється тимчасове призупинення роботи без оплати простою, якщо у роботодавця немає можливості для переведення працівників на іншу роботу.

Значна увага питанню колективного звільнення приділена Законом Латвійської Республіки «Про працю» [8]. Колективним звільненням визнається таке зменшення чисельності працівників, коли кількість скорочуваних працівників протягом 30 днів становить:

а) не менше п'яти працівників, якщо роботодавець зазвичай забезпечує зайнятість на підприємстві більше 20, але менше 50 працівників;

б) не менше 10 працівників, якщо роботодавець зазвичай забезпечує зайнятість на підприємстві щонайменше 50, але менше 100 працівників;

в) не менше 10% від кількості працівників, якщо роботодавець зазвичай забезпечує зайнятість на підприємстві щонайменше 100, але менше 300 працівників;

г) не менше 30 працівників, якщо роботодавець зазвичай забезпечує зайнятість на підприємстві 300 і більше працівників.

При обчисленні кількості скорочуваних працівників враховуються також ті випадки припинення трудових правових відносин, коли роботодавець не розірвав трудовий договір, але трудові правові відносини припинені на інших підставах, які не пов'язані з поведінкою або здібностями працівника, і яким сприяв роботодавець.

Однак, вищезначені приписи про колективне звільнення не поширюються на екіпажі суден далекого плавання, а також працівників, зайнятих у закладах державного управління.

Роботодавець, який запланував здійснення колективного звільнення, своєчасно розпочинає проведення консультацій з представниками працівників з метою досягнення домовленості про кількість підлягаючих колективному звільненню працівників, процедуру звільнення, а також соціальні гарантії вивільнюваних осіб. Під час проведення консультацій роботодавець і представники працівників розглядають усі можливості, яким чином уникнути колективного звільнення зайнятих на підприємстві працівників або зменшити кількість підлягаючих йому працівників, і яким чином пом'якшити наслідки такого звільнення шляхом здійснення соціальних заходів, що створюють можливість надалі здійснювати зайнятість або перекваліфікувати звільнених працівників. Для забезпечення представникам працівників можливості внесення пропозицій, роботодавець завчасно їх інформує про колективне звільнення, і в письмовій формі сповіщає про причини колективного звільнення, кількість скорочуваних працівників із вказівкою: а) професій і кваліфікації цих працівників, б) кількості звичайно зайнятих на підприємстві працівників, в) періоду часу, в який передбачено здійснити звільнення, та г) порядок обчислення вихідної допомоги, якщо він відрізняється від встановленого законодавством. Вказані обов'язки повинні виконуватися незалежно від того, чи приймається рішення про колективне звільнення роботодавцем або контролюючим його суб'єктом. Не допускається обмовка про зв'язок невиконання обов'язку інформування, проведення консультацій і сповіщення з ненаданням контролюючим підприємством необхідної інформації.

Роботодавець, який запланував колективне звільнення, не пізніше ніж за 60 днів у письмовій формі повідомляє про це Державне агентство зайнятості та самоврядування, на адміністративній території якого підприємство знаходиться. У повідомленні вказуються ім'я, прізвище (найменування) роботодавця, місцезнаходження і вид діяльності підприємства, причини запланованого звільнення, кількість скорочуваних працівників із вказівкою професії і кваліфікації кожного працівника, кількість зазвичай зайнятих на підприємстві працівників і період часу, в який передбачено здійснити звільнення, а також подається інформація про консультації з представниками працівників. Копія повідомлення

направляється роботодавцем також представникам працівників. Державне агентство може затребувати від роботодавця також іншу інформацію, що відноситься до майбутнього звільнення.

Роботодавець може розпочати колективне звільнення не раніше ніж через 60 днів після подання повідомлення в Державне агентство зайнятості і самоврядування, якщо роботодавець і представники працівників не домовилися про більш пізній строк початку звільнення. У виняткових випадках Держагентство може продовжити цей строк до 75 днів. Про продовження строку і його причини агентство у письмовій формі повідомляє роботодавця та представників працівників за два тижні.

Відповідно до розд. 6 Трудового кодексу Чеської Республіки [9] термін «колективне звільнення» означає розірвання роботодавцем трудових відносин шляхом вручення повідомлень про звільнення з попередженням за 30 календарних днів на підставі повного або часткового закриття підприємства, переведення підприємства або його частини в інше місце, якщо в працівнику відпадає необхідність у результаті рішення роботодавця про зміну напрямку діяльності, заміні технологічного обладнання, скорочення кількості працівників із метою підвищення продуктивності або при інших організаційних змінах:

а) з десятьма працівниками, якщо у роботодавця зайнято від 20 до 100 працівників;

б) з 10% працівників, якщо у роботодавця зайнято від 101 до 300 працівників;

в) з 30 працівниками, якщо у роботодавця зайнято понад 300 працівників.

Якщо роботодавець на зазначених вище умовах розриває трудові відносини щонайменше з п'ятьма працівниками, то в загальне число працівників, яке згадується вище, повинні включатися і ті працівники, з якими роботодавець розірвав трудові відносини на підставі тих же причин за взаємною згодою.

Перед тим, як вручати повідомлення про звільнення окремим працівникам, підприємець зобов'язаний своєчасно, найпізніше – за 30 днів, повідомити про це профспілкову організацію чи раду підприємства. При цьому він зобов'язаний надати інформацію про: причини колективного звільнення; кількість надлишкових працівників і скорочуваних посадах; загальну кількість працівників у роботодавця (на підприємстві роботодавця) і структуру штатного розкладу; час, коли планується колективне звільнення; пропонувані критеріях відбору кандидатів на звільнення; вихідній допомозі і, по ситуації, інших компенсаціях скорочуваним працівникам. Мета консультацій з профспілковою

організацією або радою підприємства полягає у досягненні згоди щодо заходів, спрямованих на запобігання або скорочення масштабу колективних звільнень, а також на пом'якшення їх негативних наслідків для працівників, особливо в тому, що стосується пошуку можливостей з надання їм підходящої роботи на інших робочих місцях (в інших структурах) того ж роботодавця.

У той же час роботодавець повинен письмово поінформувати відповідний орган з охорони праці про попереджувальні й запобіжні заходи, причини, якими викликані ці заходи, загальну кількість працівників, кількість вивільнюваних працівників і скорочуваних посадах, час, коли планується колективне звільнення, пропонувані критерії відбору кандидатів на звільнення, а згодом – про початок консультацій з профспілковою організацією або радою підприємства. Один примірник такої письмової інформації роботодавець повинен представити профспілковій організації або раді підприємства. Роботодавець зобов'язаний вислати рекомендованим листом до органу з охорони праці письмовий звіт щодо рішення, пов'язаного з колективним звільненням, і результатів консультацій. У цьому звіті роботодавець вказує загальну кількість працівників, кількість вивільнюваних працівників і їх посади. Один примірник цього звіту повинен бути представлений в профспілкову організацію або в раду підприємства. Останні мають право негайно висловити свою думку з приводу отриманого від підприємця письмового звіту і довести цю думку до органу з охорони праці. Якщо стосовно власності роботодавця винесено судову постанову про банкрутство, то роботодавець повинен представляти письмовий звіт до органу з охорони праці тільки на вимогу останнього. Якщо на підприємстві роботодавця не сформована ні профспілкова організація, ні рада підприємства, або якщо вони були сформовані, але практично не діють, то роботодавець повинен відпрацювати обов'язкові процедури, про які йдеться вище, індивідуально з кожним працівником, який підпадає під колективне звільнення.

**Висновок.** Отже, трудові відносини працівника, який підпадає під колективне скорочення, повинні розриватися шляхом повідомлення про звільнення не раніше, ніж після закінчення 30 календарних днів із дня надходження звіту підприємця до відповідного органу з охорони праці, крім випадків, коли сам працівник не наполягає на дотриманні цього строку. Те ж відноситься до випадків винесення судової постанови про банкрутство роботодавця або порушення стосовно нього судового провадження щодо врегулювання домовленостей з кредиторами.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Величко Л.Ю. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае изменений в организации производства и труда: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Східноукр. нац. ун-т ім. В.І. Дала. – Луганськ, 2011. – 208 с.
2. О занятости населения Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь от 15.06.2006 г., № 125-3 // Нац. реестр прав. актов Респ. Беларусь. – 2006. – № 94. – 2/1222.
3. О критериях массового высвобождения работников: постан. Мин-ва труда и соц. Защиты Респ. Беларусь от 02.04.2009 г. № 47 // Нац. реестр прав. актов Респ. Беларусь. – 2009. – № 105. – 8/20796.
4. Трудовой кодекс Республики Беларусь: утв. Законом Респ. Беларусь от 26.07.1999 г., № 296-3 // Нац. реестр прав. Актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70.



5. Трудовой кодекс Республики Армения: утв. Законом Респ. Армения от 14.12.2004 г., № ЗР-124 // Офиц. ведом. Респ. Армения. – 2004. – № 69 (368). – Ст. 1385.
6. Трудовой кодекс Кыргызской Республики: утв. Законом Кыргызской Респ. от 04.08.2004 г., № 106 // Ведом. Жогорку Кенеша Кыргызской Респ. – 2006. – № 4. – Ст. 392.
7. Трудовой кодекс Республики Таджикистан: утв. Законом Респ. Таджикистан от от 15.05.1997 г. // Ахбори Маджлиси Оли. Респуб. Таджикистан. – 1997. – № 9.
8. О труде: Закон Латвийской Респ. от 20.06.2001 г. – [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: [http://tuvvari.lv/uploads/darba\\_ligums\\_gotov.pdf](http://tuvvari.lv/uploads/darba_ligums_gotov.pdf).
9. Шугаев А.А. Трудовые кодексы Чешской Республики и Российской Федерации: сравнительно-правовой анализ: моногр. / А.А. Шугаев, Д.Д. Кистерев. – М.: РИЦ ИСПИ РАН, 2010. – 344 с.

УДК 349.2

## УМОВИ ВИЗНАННЯ ОСОБИ БЕЗРОБІТНОЮ ВІДПОВІДНО ДО ЧИННОГО ЗАКОНОДАВСТВА

### TERMS OF CONFESSION OF PERSON BY AN UNEMPLOYED PERSON IN ACCORDANCE WITH A CURRENT LEGISLATION

**Шабанов Р.І.,**

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін  
господарського та трудового права юридичного факультету  
Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди*

Автором досліджена правова специфіка умов визнання особи безробітною відповідно до чинного законодавства. Визначено, що до умов, за наявності яких особу може бути визнано безробітною, належать: вікові обмеження, відсутність роботи та доходу, неможливість підшукати підходящу роботу, наявність психологічної мотивації та фізіологічної здатності приступити до роботи, реєстрація в центрі зайнятості.

**Ключові слова:** зайнятість, безробіття, безробітний, підходяща робота, джерело існування.

Автором исследована правовая специфика условий признания лица безработным согласно с действующим законодательством. Определено, что к условиям, при наличии которых лицо может быть признано безработным, относятся: возрастные ограничения, отсутствие работы и дохода, невозможность подыскать подходящую работу, наличие психологической мотивации и физиологической способности приступить к работе, регистрация в центре занятости.

**Ключевые слова:** занятость, безработица, безработный, подходящая работа, источник существования.

The author studied law conditions for recognition specificity of unemployed persons in accordance with applicable law. Determined that conditions under which a person can be considered as unemployed include: age restrictions, lack of work and income, inability to find a suitable job, presence of psychological motivation and physiological ability to start work, registration at employment center.

**Key words:** employment, unemployment, unemployed person, suitable work, source of existence.

**Актуальність теми.** За даними Державного комітету статистики України в нашій державі станом на березень 2015 р. лише кількість зареєстрованих безробітних складає 519 тис. осіб, тобто близько 10 відсотків від працездатного населення [1]. Наведені невтішні показники змушують повертатись до думки, що безробіття – це нереалізованість права на працю для частини громадян, це відсутність у частини родин здорової та нормальної матеріальної основи забезпечення необхідних засобів існування і розвитку. Рівень зайнятості та безробіття демонструє, чи потрібна людина суспільству, чи вона для суспільства зайва. Оскільки людина не може не бути цінністю для суспільства, то й безробіття, навіть найнезначніше за масштабами, не може бути суспільно корисним [2, с. 12–13]. На противагу, зайнятість – це не проста наявність заняття. Зайнятість – це надійна і стійка можливість заробляти на життя за допомогою вільно обраної продуктивної праці і роботи. За-

янятість є неодмінною умовою і станом соціальної інтегрованості людини, соціальної повноцінності людської особистості. Відповідно у стані безробіття людина позбавлена стійкої можливості заробляти на життя за допомогою вільно обраної продуктивної праці і роботи. Безробіття є чинником і станом соціальної відчуженості людини від суспільства, соціальної неповноцінності людської особистості. Головна небезпека безробіття для суспільства – саме соціальна відчуженість і соціальна неповноцінність. Однак, враховуючи кризовий стан української економіки, на сьогоднішній день більшого значення набуває не тільки надання зайнятості громадянам, а їх підтримка державою у стані безробіття.

Автор має на меті дослідити правову специфіку умови визнання особи безробітною відповідно до чинного законодавства.

**Виклад основного матеріалу.** Згідно з п. 2 ст. 1 чинного Закону України «Про зайнятість населення»