

---

## ПУНТУС ДЕНИС АНДРІЙОВИЧ,

аспірант кафедри правознавства  
Юридичного факультету  
Східноукраїнського національного  
університету імені Володимира Даля,  
Україна, м. Сєвєродонецьк



УДК 349.2(477):331.108.644.7

### До питання правових гарантій працівникам при масовому вивільненні

*Статтю присвячено дослідженню важливої та актуальної на сьогодні для України проблеми масового вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, а саме правовим гарантіям працівникам при масовому вивільненні. Досліджено правові категорії «гарантії», «юридичні гарантії», «гарантії трудових прав та свобод працівника». Надано авторське визначення терміна «юридичні гарантії трудових прав при масовому вивільненні працівників». Зроблено висновок, що юридичні гарантії для вивільнених працівників відіграють визначальну роль в їх подальшому соціально-трудоному становленні у сфері реалізації праці та спрямовані на врегулювання матеріальної й моральної сторони вивільнення працівників в Україні.*

**Ключові слова:** масове вивільнення, працівник, роботодавець, держава, гарантії трудових прав.

**Вступ.** Масові вивільнення працівників стали сьогодні одним із актуальних питань соціальної політики нашої держави. Проблеми, викликані численними зупинками і закриттям підприємств, динамічним вивільненням працівників із діючих підприємств, відсутністю вільних місць, загрозою безробіття, не тільки накладають відбиток на економічний розвиток Укра-

їни, стаючи основними факторами, які дестабілізують економіку, а й одним із найболючіших явищ соціальної політики нашої держави.

Право на державні гарантії при масовому вивільненні належить до одних із основних трудових прав працівників, а стан законодавчої регламентації процесу масового вивільнення і реального стану справ у цій сфері є не тіль-

ки показниками цивілізованого суспільства, а й безпосередньо впливає на його моральність.

Працівники, що вивільняються, повинні мати реальні можливості для реалізації своїх основних трудових прав, а держава, у свою чергу, зобов'язана забезпечити їх дотримання і втілення в життя. Однак зростаюча кількість трудових спорів на ґрунті порушень трудових прав працівників при масових вивільненнях свідчить про відсутність повноцінного механізму протидії порушенням прав працівників, нехтування їх законних інтересів. Одна з причин порушень прав у сфері масового вивільнення – це відсутність єдиної нормативно-правової бази, за допомогою якої суб'єкти трудових правовідносин могли б розробити алгоритм послідовних процедур масового вивільнення. Основною метою вітчизняного трудового законодавства є встановлення державних гарантій трудових прав і свобод громадян, створення сприятливих умов праці, захист прав та інтересів працівників і роботодавців. Як зазначає О. І. Наливайко, «серцевиною процесу збагачення прав людини є створення гарантій їх реалізації» [1, с. 22].

**Мета і завдання дослідження:** з'ясувати сутність, особливості та види гарантій трудових прав працівників при масовому вивільненні.

**Виклад основного матеріалу дослідження й отриманих результатів.** В умовах формування в Україні правової, демократичної держави і громадянського суспільства на тлі існуючих проблем забезпечення прав і свобод громадян особливу роль віді-

грають правові гарантії, оскільки саме вони припускають юридичну відповідальність держави та її органів влади і управління, місцевого самоврядування за порушення прав і законних інтересів особистості, а також підвищення значущості й рівня реалізації права, підвищення правової культури суспільства.

Досліджуючи юридичні гарантії трудових прав при масовому вивільненні працівників, вважаємо, слід надати перш за все визначення правовій категорії «юридичні гарантії».

Поняття «гарантії» є одним із ключових не лише в теорії права, а й у галузевих науках, про що свідчать численні публікації з цієї тематики, та походить від французького слова «garantie» і означає «порука в чомусь, забезпечення чого-небудь» [2, с. 181].

В юридичній літературі мають місце різні підходи до визначення сутності цієї правової категорії, зокрема гарантії – це: а) закріплені в юридичних нормах правові засоби, які безпосередньо спрямовані на забезпечення правомірної поведінки учасників тих чи інших суспільних відносин або нормального функціонування того чи іншого інституту [3, с. 132]; б) засоби, способи й умови забезпечення реального здійснення наданих громадянам демократичних прав і свобод [4, с. 10]; в) сукупність об'єктивних та суб'єктивних факторів, спрямованих на забезпечення фактичної реалізації прав громадян, на усунення можливих причин і перешкод їх неповного чи неналежного здійснення, захист прав від будь-яких порушень [5, с. 24]. На думку теоретиків права, гарантії, по-перше, попе-

реджають порушення зобов'язаними суб'єктами прав; по-друге, встановлюють межі дії зобов'язаних осіб; по-третє, забезпечують можливість своєчасного оскарження дій, які порушують указані права; по-четверте, забезпечують компенсацію матеріальної шкоди, завданої їх порушенням за рахунок винних осіб [6, с. 60].

Розкриття термінів, які вживаються при тлумаченні слова «гарантія», дає можливість сказати, що гарантія – це те, що захищає, охороняє від чого-небудь (порушень, посягань) й є основою, яка забезпечує що-небудь (реалізацію і захист прав і законних інтересів суб'єктів трудових відносин).

Основні юридичні гарантії трудових прав, свобод, інтересів працівників знаходять своє відбиття в Конституції України [7] та Кодексі законів про працю (далі – КЗпП України) (гл. VIII «Гарантії і компенсації») [8], інших законодавчих нормативно-правових актах, за якими поділяються на загальні та спеціальні. Як зазначає О. А. Антон, Конституція України закріплює низку основоположних соціально-економічних прав за громадянами України. Найважливішою запорукою того, щоб проголошені права не перетворилися на декларативні, є їх надійне гарантування [9, с. 185]. З погляду П. М. Рабіновича та М. І. Хавронюка, гарантії реалізації конституційних прав та свобод людини і громадянина – це умови й засоби, принципи й норми, що забезпечують здійснення, охорону й захист зазначених прав, виступають запорукою виконання державою та іншими суб'єктами правовідносин обов'язків, покладених на них з метою реалізації

конституційних прав та свобод людини і громадянина [10, с. 246].

У чинному КЗпП України відсутнє нормативне визначення поняття «гарантії». Але виходячи зі змісту гл. VIII «Гарантії і компенсації», можна зробити висновок, що в цьому випадку під гарантіями маються на увазі, переважно, грошові виплати, що зберігають працівнику повністю або частково заробітну плату за час, коли він з поважних причин, передбачених законом, не міг виконувати трудові обов'язки.

О. А. Антон для більш глибокого дослідження поняття юридичних гарантій пропонує розглядати їх у двох значеннях: у широкому та вузькому. Юридичні гарантії у широкому розумінні – це складна категорія, яка охоплює собою норми права та діяльність державних органів, громадських організацій та їх посадових осіб. У вузькому юридичні гарантії становлять систему норм права, призначенням яких є забезпечити уповноваженим суб'єктам реалізацію їх прав [9, с. 187].

Проаналізувавши різні твердження щодо визначення поняття «юридичні гарантії», можемо зазначити, що в загальному їх розумінні вони являють собою систему соціально-економічних, політичних, юридичних умов, способів та засобів, котрі забезпечують реалізацію прав, свобод та інтересів людини і громадянина, їх надійний захист та охорону.

Що ж стосується гарантій трудових прав та свобод працівника, то, на думку С. Я. Вавженчука, це система нормативно-правових умов та засобів, що спрямовані на набуття, реалізацію,

охорону трудових прав та законних інтересів працівника [11, с. 27]. При цьому науковець виокремлює властиві їм ознаки, зокрема: а) вони встановлюються Конституцією, кодифікованим актом, міжнародно-правовим актом; б) вони можуть мати складну структуру (включають або всі трудові права, що існують на міжнародному рівні, або ж тільки трудові права, визначені національним законодавством); в) вони є чітко визначеними, а їх перелік не може бути доповнений іншими законами або підзаконними нормативно-правовими актами; г) їх може тлумачити тільки Конституційний Суд України, розкриваючи в такий спосіб їх зміст і визначаючи спрямування вектора їх правозастосування; д) вони завжди виступають державними гарантіями; е) як правило, їх реалізація здійснюється державою, у деяких випадках за участю колективних утворень (профспілок тощо) або самих працівників; є) саме вони відображаються на стадії нормативної регламентації механізму превентивної охорони трудових прав і забезпечують можливість реалізації превентивної охорони та захисту трудових прав шляхом звернення до міжнародних органів, а також використання міжнародних норм у сфері праці, визнаних Україною.

З погляду ж В. Ю. Нікіфорова, специфіка юридичних гарантій трудових прав, свобод і законних інтересів працівників має декілька аспектів: а) ці гарантії беруть початок від основного конституційного права – права на працю; б) вони завжди мають нормативне вираження [12, с. 10]. У свою чергу, В. С. Венедиктов та М. І. Іншин під

гарантіями трудових прав працівників мають на увазі умови й засоби, що забезпечують фактичне здійснення їх трудових прав та обов'язків, охорону й захист прав, здійснення їх трудових прав та обов'язків, охорону й захист прав, свобод і законних інтересів інших учасників правоохоронних відносин [13, с. 129].

Юридичні гарантії трудових прав при масовому вивільненні працівників, вважаємо, слід розглядати як окрему, самостійну, правову категорію, котра являє собою сукупність передбачених нормами загального та спеціального законодавства засобів, способів та умов реалізації, захисту та охорони від неправомірних порушень трудових прав, свобод та інтересів працівників у випадках звільнень масового характеру у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, в тому числі реорганізації, банкрутства або репрофілювання підприємства, установи, організації (крім випадку ліквідації юридичної особи), скороченням чисельності або штату працівників організації, індивідуального підприємця.

Юридично значимими обставинами, які характеризують дане поняття, в царині праці є: а) по-перше, закріплення їх у законодавстві, угодах, колективному договорі, інших локальних правових актах організації, трудовому договору; б) по-друге, безпосереднє забезпечення передбачених у законодавстві трудових прав; в) по-третє, забезпечення здійснення як немайнових, так і майнових прав працівників у сфері праці.

Звертаючись до питання класифікації юридичних гарантій, слід зазна-

чити, що в науці трудового права вона неодноразово провадилася. Зокрема, В. М. Скобелкін поділяє гарантії на три основні групи, зокрема на ті, що забезпечують: а) вступ до трудових правовідносин; б) безперешкодне здійснення трудових прав громадян у трудових і пов'язаних з ними інших правовідносинах; в) відновлення порушених трудових прав працівників [4, с. 48, 49]. Погоджуючись у цілому з ученим, Т. В. Омельченко вважає, що наведена класифікація потребує деякого уточнення і деталізації. На її погляд, слід виділити чотири групи юридичних гарантій трудових прав працівника: 1) превентивні гарантії (юридичні гарантії, що служать перешкодою порушенню трудових прав працівника); 2) юридичні гарантії, що сприяють реалізації трудових прав працівника; 3) юридичні гарантії, що забезпечують відновлення порушених трудових прав (відновні гарантії); 4) гарантії-санкції (юридичні гарантії, що є санкціями, спрямованими на притягнення до відповідальності осіб, винних у порушенні нормативних правових актів, тих, що містять норми трудового права) [14, с. 90].

Юридичні гарантії трудових прав під час масового вивільнення працівників умовно можна класифікувати на підставі таких критеріїв:

– за характером забезпечення реалізації трудових прав працівника – майнові та немайнові. До немайнових слід віднести гарантії, які не мають для працівника певної цінності (приміром, заборона або обмеження права роботодавця на звільнення певних категорій працівників, переважне право на зали-

шення на роботі). Їх надання пов'язане із забезпеченням прав, що виникають у працівників у трудових відносинах. За загальним правилом такі гарантії припиняють свою дію з припиненням трудових відносин. Майнові ж, у свою чергу, завжди пов'язані з виплатою працівникові заробітної плати або гарантійних, компенсаційних виплат (доплат) (приміром, вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку). Майнові гарантії при масовому вивільненні, хоча й пов'язані з виникненням факту припинення трудових відносин, однак не припиняють своєї дії після розірвання трудового договору;

– залежно від суб'єкта правового регулювання – загальні (основні), право на отримання яких мають всі категорії працюючих, і спеціальні – надаються залежно від умов і характеру роботи, стану (фізичного, морального і т. ін.) працівника, віку та інших факторів;

– за ступенем впливу на рівень захисту прав працівника – прямі й непрямі. До прямих належать гарантії, вплив яких на рівень захисту трудових прав працівника є прямим і безпосереднім та пов'язаний з особистістю працівника. Недотримання зазначених гарантій має пряму залежність із фактом порушення прав працівника, що звільняється та явно відчувається останнім. Непрямі ж пов'язані перш за все з обов'язками роботодавця, спрямованими на вчинення певних дій щодо запобігання негативним наслідкам масового вивільнення. Непрямі гарантії безпосередньо не пов'язані з особистістю працівника. До числа зазначених

гарантій можна віднести, наприклад, обов'язок роботодавця повідомлення профспілкових органів і органів служби зайнятості про майбутнє масове вивільнення. У результаті переговорів між профспілкою і роботодавцем можуть бути, приміром, уведені додаткові гарантії працівникам, що вивільняються. Таким опосередкованим чином дії роботодавця в остаточному підсумку позначаються на рівні захисту конкретного працівника.

**Висновки.** Підводячи підсумок вищевикладеному, слід зазначити таке. Юридичні гарантії трудових прав при масовому вивільненні покликані перш за все мінімізувати негативні наслідки для працівників у зв'язку з їх звільненням. Їх сутність визначається їх правовою метою, яка полягає в запобіганні зниження рівня соціально-правового захисту працівників при проведенні процедури масового вивільнення. У зв'язку з цим подальша теоретична розробка і створення умов для практичного впровадження дієвого механізму надання гарантій працівникам при масовому вивільненні є пріоритетними завданнями трудового законодавства на сьогоднішній день.

Правові гарантії для вивільнених працівників відіграють визначальну роль в їх подальшому соціально-трудоному становленні у сфері реалізації праці та спрямовані на врегулювання матеріальної і моральної сторони вивільнення працівників в Україні.

Таким чином, рівень державного забезпечення засобів, способів та умов реалізації, захисту та охорони від неправомірних порушень трудових прав, свобод інтересів працівника має відповідати сучасним соціальним вимогам. Слід зазначити, що законодавство, яке регулює процес вивільнення працівників, перебуває у процесі реформування, про що свідчить прийняття низки законів з цього питання. Утім, на наш погляд, процес забезпечення юридичних гарантій вивільненим працівникам потребує подальшої наукової розробки та вдосконалення. Зокрема, у межах ст. 42 КЗпП України потрібно закріпити вичерпний перелік категорій працівників, які мають переважне право на залишення на роботі у випадку скорочення чисельності або штату працівників у результаті реорганізації підприємства, установи, організації, змін в організації виробництва і праці. Державні гарантії переважного залишення на роботі мають поширюватися в основному на сімейних працівників, учасників бойових дій, працівників з обмеженими фізичними можливостями, соціально незахищених громадян, які працевлаштовані за квотами. Таке звуження переліку осіб є цілком позитивним, оскільки надмірний соціальний тиск на роботодавця обмежується тільки обов'язком сприяння професійній реалізації соціально незахищених громадян.

### Список використаних джерел

1. Наливайко О. І. Теоретико-правові проблеми захисту прав людини: дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2002. 178 с.

2. Сучасний тлумачний словник української мови: 100 000 слів / за заг. ред. В. В. Дубичинського. Харків: ВД «ШКОЛА», 2009. 1008 с.
3. Юридичний словник / за ред.: Б. М. Бабія, Ф. Г. Бурчака, В. М. Корецького, В. В. Цветкова. Київ: ГУРЕ, 1983. 375 с.
4. Скобелкин В. Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих: монография. М., 1969. 183 с.
5. Сиренко В. Ф. Реальность прав советских граждан. Киев: Наук. думка, 1983. 139 с.
6. Алексеев С. С. Проблемы теории права. Курс лекций: в 2 т. Свердловск. 1972. Т. 2. 396 с.
7. Конституція України від 28.06.1996 №254к/96-ВР. *Відом. Верхов. Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
8. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 №322-VIII. *Відом. Верхов. Ради УРСР*. 1971. №50 (Дод.). Ст. 375.
9. Антон О. А. Юридичні гарантії в трудовому праві. *Унів. наук. зап.* 2005. №3(15). С. 185–190.
10. Рабінович П. М., Хавронюк М. І. Права людини і громадянина: навч. посіб. Київ: Атіка, 2004. 464 с.
11. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник. Харків: Право, 2016. 560 с.
12. Нікіфоров В. Ю. Захист профспілками соціально-трудових прав працівників в умовах ринкової економіки (теоретично-правовий аспект): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2005. 18 с.
13. Венедиктов В. С., Іншин М. І. Статус працівників органів внутрішніх справ України як державних службовців: наук.-практ. посіб. Харків: Вид-во НУВС, 2003. 188 с.
14. Омельченко Т. В. Правовий аналіз гарантій як складової механізму забезпечення здійснення наданих жінкам трудових прав. *Актуал. пробл. права: теорія і практика*. 2013. №26. С. 88–95.

## Referens

1. Nalyvaiko O. I. Teoretyko-pravovi problemy zakhystu prav liudyny: dys. ... kand. yuryd. nauk. Kyiv, 2002. 178 s.
2. Suchasnyi tлумachnyi slovnyk ukrainskoi movy: 100 000 sliv / za zah. red. V. V. Dubichynskoho. Kharkiv: VD «ShKOLA», 2009. 1008 s.
3. Iurydychnyi slovnyk / za red.: B. M. Babiia, F. H. Burchaka, V. M. Eoretskoho, V. M. Koretskoho, V. V. Tsvietkova. Kyiv: HURE, 1983. 375 s.
4. Skobelkyn V. N. Yurydycheskye harantyy trudovykh prav rabochykh y sluzhashchykh: monohrafiya. Moskva, 1969. 183 s.
5. Syrenko V. F. Realnost prav sovetskykh hrazhdan. Kyev: Nauk. dumka, 1983. 139.
6. Alekseev S. S. Problemy teoryy prava. Kurs lektsyi: v 2-kh t. Sverdlovsk. 1972. T. 2. 396 s.
7. Konstytutsiia Ukrainy vid 28.06.1996 r. № 254k/96-VR. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 1996. №30. St. 141.
8. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: zatv. Zakonom URSSR vid 10.12.1971 r. №322-VIII. Vido-mosti Verkhovnoi Rady URSSR. 1971. №50 (Dodatok). St. 375.
9. Anton O. A. Yurydychni harantii v trudovomu pravi. Universytetski naukovi zapysky. 2005. №3(15). S. 185–190.
10. Rabinovych P. M., Khavroniuk M. I. Prava liudyny i hromadianyna: navchalnyi posibnyk. Kyiv: Atika, 2004. 464 s.
11. Vavzhenchuk S. Ia. Okhorona ta zakhyst trudovykh prav pratsivnykiv: pidruchnyk. Kharkiv: Pravo, 2016. 560 s.
12. Nikiforov V. Iu. Zakhyst profspilkamy sotsialno-trudovykh prav pratsivnykiv v umovakh rynkovoї ekonomiky (teoretychno-pravovyi aspekt): avtoref. dys. ... kand. yuryd. nauk. Kharkiv, 2005. 18 s.
13. Venedyktov V. S., Inshyn M. I. Status pratsivnykiv orhaniv vnutrishnikh sprav Ukrainy yak der-zhavnykh sluzhbovtsiv: nauk.-prakt. posibnyk. Kharkiv: Vyd-vo: NUVS, 2003. 188 s.
14. Omelchenko T. V. Pravovyi analiz harantii yak skladovoi mekhanizmu zabezpechennia zdiisnennia nadanykh zhinkam trudovykh prav. Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka. 2013. №26. S. 88–95.

*Пунтус Д. А.*, аспирант кафедры правоведения Юридического факультета Восточно-украинского национального университета имени Владимира Даля, Украина, г. Северодонецк

**К вопросу о правовых гарантиях работникам  
при массовом высвобождении**

*Статья посвящена исследованию важной и актуальной на сегодня для Украины проблемы массового высвобождения работников в связи с изменениями в организации производства и труда, а именно правовым гарантиям работникам при массовом высвобождении. Исследованы правовые категории «гарантии», «юридические гарантии», «гарантии трудовых прав и свобод работника». Приведено авторское определение термина «юридические гарантии трудовых прав при массовом высвобождении работников». Сделан вывод о том, что юридические гарантии для высвобожденных работников играют решающую роль в их дальнейшем социально-трудовом становлении в сфере реализации труда и направлены на урегулирование материальной и моральной стороны высвобождения работников в Украине.*

**Ключевые слова:** массовое высвобождение, работник, работодатель, государство, гарантии трудовых прав.

*Puntus D.*, postgraduate student of the Department of Law, Faculty of Law of the East Ukrainian National University named after Vladimir Dal, Ukraine, Severodonetsk

**To the Questionnaire of Legal Guarantees  
for Employees at Massive Development**

*The article is devoted to the study of the important and actual for today the problem of mass release of workers in connection with changes in the organization of production and labor, namely legal guarantees of the release of employees. The legal categories of “guarantees”, “legal guarantees”, “guarantees of labor rights and freedoms of the employee” were investigated. Author’s definition of the term “legal guarantees of labor rights in mass release of employees” is given: it is a separate, independent, legal category, which is a collection envisaged by the norms of general and special legislation, means, methods and conditions of realization, protection and protection against unlawful violations of labor rights, Freedoms of the employee in cases of mass layoffs due to the reduction of the number or staff of employees caused by the liquidation, reorganization, bankruptcy of the enterprise (in Organization, organization).*

*It is concluded that the legal guarantees for the liberated workers play a decisive role in their further socio-labor formation in the field of implementation of labor and are aimed at regulating the material and moral aspects of the release of workers in Ukraine.*

**Key words:** mass release, employee, employer, state, guarantees of labor rights.