

IV. ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

Дубас Т.В.,
суддя Києво-Святошинського райсуду

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ГАРМОНІЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

У статті досліджено законодавство Європейського Союзу у сфері звільнення працівників. Проаналізовано правові норми та позиції вчених щодо звільнення працівників. Запропоновано шляхи імплементації міжнародно-правових норм у сфері звільнення працівників до норм національного законодавства.

Ключові слова: зайнятість, трудове право, працівник, звільнення працівників, гармонізація, імплементація норм трудового права

В статье исследовано законодательство Европейского Союза в сфере увольнения работников. Проанализировано правовые нормы и позиции ученых по увольнению работников. Предложено пути имплементации международно-правовых норм в сфере увольнения работников к нормам национального законодательства.

Ключевые слова: занятость, трудовое право, работник, увольнения работников, гармонизация, имплементация норм трудового права.

In the article the EU legislation in the field of dismissal has been reviewed. The legal rules and attitudes of scientists regarding to dismissal have been analyzed . The ways of implementation the dismissal legal rules of international law in national law hav been suggested.

Keywords: employment, labor law, worker layoffs, harmonization, implementation of labor law.

Постановка проблеми. Необхідним підготувати в рамках вітчизняної науки європейського трудового права комплексне дослідження правового регулювання відносин, пов'язаних зі звільненням працівників в Європейському Союзі з наступним виокремленням шляхів удосконалення гармонізації українського трудового законодавства про звільнення до європейських стандартів. Таким чином, необхідність визначення особливостей процедури, встановлення підстав та значення джерел права Європейського Співтовариства про звільнення працівників, що, в свою чергу, призведе до пришвидшення євроінтеграційних процесів в Україні, обґрунтовують актуальність і важливість даного дослідження.

Аналіз дослідження даної проблеми. Проблематиці визначення особливостей процедури, встановлення підстав та значення джерел права ЄС про звільнення працівників в більшій чи меншій мірі приділяли увагу у своїх працях такі вітчизняні науковці, як Н. Б.Болотіна, Л. Ю. Величко, О. М. Дарморіс, А. Ю. Денисеви, В. В. Жернаков, І. А. Іоннікова, Н. В. Кохан, С. С. Лукаш, Д. В. Назаров, О. Л. Омельченко, Н. В. Пададименко, Д. В. Приміч, В. Ф. Пузирний, В. О. Радіонова-Водяницька, Г. І. Чанишева, Ю. С. Шершень, О. М. Ярошенко та інші.

Втім, попри вагомий внесок учених, питання визначення особливостей процедури, встановлення підстав та значення джерел права ЄС про звільнення працівників досі залишаються остаточно не вирішеними. Більше того, окремі шляхи удосконалення гармонізації трудового законодавства України про звільнення працівників в науковій літературі зовсім не виділялися. Такий стан речей безумовно негативно впливає на євроінтеграційні процеси нашої держави.

Мета статті – проаналізувати норми європейського законодавства у сфері звільнення працівників та запропонувати шляхи удосконалення законодавства України у цій сфері.

Виклад основного матеріалу. Перш ніж перейти безпосередньо до дослідження напрямів удосконалення гармонізації українського трудового законодавства про

звільнення працівників з європейськими стандартами у цій сфері, варто звернути увагу на той факт, що на рівні права ЄС відсутній перелік підстав, з яких можливе розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Інститути ЄС в своїх Директивах та інших нормативних документах визначають лише найважливіші в аспекті впливу на загальний стан зайнятості населення всього Європейського Союзу підстави звільнення працівників, оскільки саме вони визнаються такими, що можуть вплинути на рівень ринку праці в цілому Європейському Союзі, а тому уніфікована нормативна форма регламентації застосована лише до деяких підстав звільнення працівників. Такий стан зумовлений тим, що країни-члени ЄС на національному рівні визначають підстави та порядок індивідуального звільнення працівників, в той час коли відповідні органи ЄС визначають єдині підстави та порядок так званого масового звільнення працюючих. З такою позицією європейської трудової спільноти важко не погодитись, оскільки справді залишення за державами-членами ЄС виключних повноважень у справах нормативного регулювання більшості підстав звільнення працівників є проявом визнання за такими державами їх внутрішнього суверенітету. В той же час європейська спільнота не може ігнорувати випадки масових звільнень працівників із підприємств, корпорацій, установ та організацій держав-членів ЄС з формально законних підстав, однак з порушенням процедури таких звільнень. Саме тому була створена єдина база нормативних документів, яка визначає порядок та підстави звільнення працівників, які найбільше впливають на стан зайнятості працюючих всього Європейського Союзу. До таких документів відносяться:

1. Директива Ради Європейського економічного співтовариства 77/187/ЄЕС від 14.02.1977 щодо приведення у відповідність законів держав – членів ЄС з питань захисту прав працівників при передачі підприємства або частини підприємства [1].

2. Директива Ради 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 року про зближення законодавства держав-членів щодо захисту прав працівників у випадках передачі підприємств, бізнесу або частини підприємства або бізнесу [2].

3. Директива Ради ЄС 80/987/ від 20.10.1980 про зближення правових положень держав – членів щодо захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця [3].

4. Директива Європейського Парламенту та Ради ЄС 2002/74/ ЄС від 23.09.2002, яка вносить зміни до Директиви Ради 80/ 987/ЄЕС про зближення правових положень держав-членів щодо захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця [4].

5. Директива Ради ЄС 98/59/ЄС від 20.07.1998 р. про зближення законодавства держав-членів щодо колективного звільнення (скорочення штатів) [5].

Оскільки проблеми виокремлення та закріплення шляхів вдосконалення гармонізації українського трудового законодавства про звільнення працівників ще не були предметом дослідження як вітчизняних, так і зарубіжних вчених, тому, пропонуємо на основі детального аналізу нормативного масиву права ЄС у цій сфері, а також враховуючи позиції деяких як вітчизняних, так і зарубіжних науковців з приводу доцільності та необхідності імплементації таких нормативних положень у чинне законодавство про працю України, виокремити такі основні напрями вдосконалення гармонізації трудового законодавства України про звільнення працівників:

1. Необхідність законодавчого закріплення критеріїв та підстав диференціації видів власників та розмірів підприємства [6] задля ефективної імплементації положень Директиви Ради Європейського економічного співтовариства 77/187/ЄЕС від 14.02.1977 щодо приведення у відповідність законів держав-членів ЄС з питань захисту прав працівників при передачі підприємства або частини підприємства [1] та Директиви Ради 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 року про зближення законодавства держав-членів щодо захисту прав працівників у випадках передачі підприємств, бізнесу або частини підприємства або бізнесу [2].

Виникнення такого підходу до вдосконалення гармонізації трудового законодавства України про звільнення працівників зумовлено спрямованістю захисту вказаними нормативними

документами, в першу чергу, прав та інтересів працівників при реорганізації підприємства, викликаній зміною його власника.

Приватний трудовий сектор характеризується підвищеними ризиками проведення незаконних звільнень працівників у зв'язку зі зміною власника, саме тому є доцільним зберегти як в чинному КЗпП, так і в майбутньому Трудовому кодексі України положення про продовження дії трудових договорів працівників підприємства, що переходить до нового власника та неможливість звільнення таких працівників з вказаної підстави. Також, доцільним та таким, що відповідатиме вимогам є здійснення гармонізації українського трудового законодавства про звільнення працівників до європейських стандартів у цій сфері законодавчо закріпити в новому Трудовому кодексі України положення такого змісту:

– «У разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується.

– У випадку зміни власника підприємства, власник, що передає підприємство та власник, до якого таке підприємство переходить, повинні завчасно повідомити представницькі органи працівників (профспілки, виробничі ради тощо) про причини переходу підприємства до нового власника і про юридичні, економічні та соціальні наслідки зміни власника для працівників. Окрім цього, на нового власника покладається обов'язок проведення консультацій з представниками працівників з усіх питань, що стосуються інтересів працівників

– Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників».

Варто зауважити, що пропозиція щодо установавання обов'язку нового роботодавця проводити консультації з представниками працівників з усіх питань, що стосуються їх інтересів вже давно була висловлена в науковій літературі [7, с. 328, 329]. Така позиція є цілком виправданою, оскільки повністю відповідає вимогам нормативних документів

законодавчих інституцій ЄС з приводу регулювання питань звільнень працівників у випадку зміни власника.

Законодавче закріплення вищенаведеного та інших запропонованих положень сприятиме не тільки неможливості звільненню працівників з підстав зміни власника, а й підвищенню рівню участі трудового колективу в управлінні підприємством.

2. З метою гармонізації трудового законодавства України необхідно врахувати положення Директиви Ради ЄС 80/987/ від 20.10.1980 про зближення правових положень держав-членів щодо захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця [3] й Директиви Європейського Парламенту та Ради ЄС 2002/74/ ЄС від 23.09.2002, яка вносить зміни до Директиви Ради 80/987/ЄЕС про зближення правових положень держав-членів щодо захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця [4] стосовно створення гарантуючих установ (гарантійних фондів), які були б відповідальні за виплату заробітної плати робітникам у випадку, якщо роботодавець виявиться неплатоспроможним, а також забезпечення таких установ необхідними коштами, що не залежать від коштів роботодавця [8, с. 180; 9, с. 529].

Прогресивність та доцільність здійснення такого напряму удосконалення гармонізації трудового законодавства України про звільнення працівників до європейських стандартів у цій сфері очевидні. Так, створення та забезпечення ефективного функціонування спеціальних установ з виплати належних коштів працівникам, роботодавець яких знаходиться на стадії банкрутства, є найкращою гарантією для працівників у випадку їх звільнення. Варто наголосити на тому, що питанням вдосконалення гармонізації трудового законодавства України про звільнення працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця приділена чимала увага в науковій юридичній літературі.

Окрім наведеного підходу до оптимізації процесів гармонізації трудового законодавства про працю існують ще також інші, які в своїй сукупності становлять цілу систему заходів з гармонізації трудового законодавства до європейських

стандартів. Так, в українській науковій думці існує також позиція, згідно з якою завершальним етапом адаптації вітчизняного трудового законодавства до відповідних норм європейських нормативних документів є прийняття Закону України «Про захист грошових вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця» [10, с. 5]. Саме в цьому законі слід врахувати всі вимоги до роботодавців, які закріплені в Директивах ЄС. Для того, щоб зрозуміти істинну необхідність здійснення всіх передбачених вище заходів слід більш детально ознайомитись з найважливішими положеннями Директив.

Так, в Законі України «Про захист грошових вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця» закріпити нормативні положення такого змісту:

– «Гарантійний фонд – це організація, діяльність якої спрямована на виплату працівникам підприємства, що у встановленому законом порядку визнано банкрутом, всіх належних виплат, передбачених відповідними статтями Кодексу законів про працю. Діяльність, організація, фінансування та функціонування гарантійних фондів регламентується цим Законом. Гарантійний фонд за участю представників підприємства-банкрута та держави можуть передбачити певні категорії працівників, які не підпадають під дію цього Закону, оскільки їхні інтереси і права адекватно гарантуються в іншій формі.

– Майно гарантійних фондів є незалежним від операційного капіталу підприємства та забезпеченим від загрози банкрутства.

– На роботодавців покладається обов'язок здійснювати передбачену цим Законом певну суму відрахувань у гарантійні фонди, крім випадків, коли такі відрахування роблять уповноважені державні органи.

– Держава в особі уповноважених органів та представники роботодавця-банкрута спільно письмово визначають межу відповідальності гарантійних фондів та тривалість періоду прийняття вимог працівників у зв'язку зі звільнення.

– Виконання роботодавцем своїх зобов'язань щодо відрахувань у гарантійні фонди не впливає на виконання зобов'язань самими гарантійними фондами.

– Виплати, які проводять гарантійні фонди, не можуть замінюватися іншими видами соціального захисту працівників».

3. З метою подальшої гармонізації трудового законодавства України слід визначити поняття «масове звільнення» [8, с.180] відповідно до положень Директиви Ради ЄС 98/59/ЄС від 20.07.1998 р. про зближення законодавства держав-членів щодо колективного звільнення [5].

Такий підхід, попри його теоретичну необхідність, все ж не містить практично-раціональної унікальності. На сьогодні положення Директиви в цілому враховані в національному законодавстві, зокрема у Кодексі законів про працю України [11] та Законі України «Про зайнятість населення» [12]. Зважаючи на те, що досліджувана Директива в цілому не містить заборони зменшення чисельності працюючого персоналу, однак вона вводить цей процес у чіткі процедурні рамки, що дозволяють якщо не уникнути, то, принаймні, знизити негативні наслідки масових звільнень. Варто зауважити, що певні аспекти такого регулювання присутні і в українському законодавстві. Так, в ст.48 Закону України «Про зайнятість населення» [12] містяться аналогічні з положенням Директиви норми, які встановлюють кількісні характеристики масових звільнень. Так, якщо під колективним звільненням ця Директива розуміє звільнення, що провадиться роботодавцем з одного або декількох мотивів, не пов'язаних з особистістю працівників, коли число звільнень залежно від обраного державою варіанта складає:

1) протягом періоду в 30 днів як мінімум: – 10 працівників в установах, де зазвичай їх працює понад 20, але менше 100; – 10% від загальної чисельності працівників в установах, де їх працює понад 100, але менше 300; – 30 працівників в установах, де зазвичай їх працює не менше 300;

2) протягом 90 днів як мінімум 20 працівників незалежно від їх чисельності, які зазвичай працюють у відповідних установах.

При цьому, для розрахунку до звільнень прирівнюється припинення трудового договору з ініціативи роботодавця в силу одного або декількох мотивів, не пов'язаних з особою працівника, за умови, що чисельність звільнень становить не менше 5-ти [5]. В українському законодавстві масовим вивільненням з ініціативи роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) є одноразове або протягом:

1) одного місяця – вивільнення 10 і більше працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 20 до 100 працівників; вивільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 101 до 300 працівників;

2) трьох місяців – вивільнення 20 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації незалежно від чисельності працівників [12].

Саме тому, задля виправлення даних недоліків та одночасного запозичення вказаних вище позитивних моментів регулювання питань масових звільнень працівників необхідно **запропонувати прийняти Закон України «Про порядок працевлаштування працівників та надання їм пільг і компенсацій у випадку їх масового звільнення»**. В обґрунтування доцільності здійснення такого кроку варто навести аргумент, який полягає в тому, що питання такої складності та важливості як правове регулювання масових звільнень працівників, що фактично знаходяться в прямому безпосередньому зв'язку з реалізацією та захистом конституційних трудових прав працівників, обов'язково повинні бути врегульовані тільки на законодавчому рівні. Більше того, необхідність визначення відповідного правового механізму їх реалізації у законі пояснюється тим, що виконання саме законодавчих положень жорсткіше та суворіше гарантується в сучасних умовах, а ніж приписи підзаконних нормативно-правових актів. Прийняття та реальне виконання нормативних приписів такого закону слугуватиме ще однією гарантією захисту прав працівників у випадку їх звільнення.

Висновки. Підсумовуючи, необхідно зазначити, що необхідність формулювання напрямів вдосконалення гармонізації трудового законодавства України про звільнення працівників обумовлена не тільки докорінними змінами всієї системи суспільних відносин, що відбуваються в Україні у зв'язку з формуванням ринкових відносин та соціально-економічних перетворень, а й обраним нашою державною курсом на поступове входження в склад Європейського Союзу.

Література:

1. Council Directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses. – Official Journal L 061, 05/03/1977 P. 0026 – 0028

2. Директива Ради 2001/23 / ЄС від 12 березня 2001 року про зближення законодавства держав-членів щодо захисту прав працівників у випадках передачі підприємств, бізнесу або частини підприємства або бізнесу. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/legislation/A5/>

3. Директива Ради ЄС 80/987/ від 20.10.1980 про зближення правових положень держав – членів щодо захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_654

4. Директива Європейського Парламенту та Ради ЄС 2002/74/ ЄС від 23.09.2002, яка вносить зміни до Директиви Ради 80/ 987/ЄС про зближення правових положень держав-членів щодо захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_658

5. Corrigendum to Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies (OJ L 225, 12.8.1998). – [Electronic resource] *OJ L 225, 12.8.1998 p. 16–21* – Mode of access: http://eur-lex.europa.eu/Result.do?T1=V1&T2=1998&T3=59&RechType=RECH_nat urel&Submit=Search

6. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.com/1593110658223/pravo/pripinennya_trudovogo_dogovoru_initsiativi_pratsivnika

7. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання / Г.І. Чанишева: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Одес. нац. юрид. акад. – О., 2001. – 418 с.

8. Пададименко Н. В. Правове регулювання захисту колективних трудових прав в Україні та ЄС: порівняний аспект / Н. В. Пададименко // Часопис Київського університету права. – 2013. – № 4. – С. 177-181. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Chkup_2013_4_44.pdf

9. Радіонова-Водяницька В. О. Захист прав працівників у разі банкрутства підприємства: міжнародний і зарубіжний досвід / В. О. Радіонова-Водяницька // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 524-530. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2009_3_81.pdf

10. Радіонова-Водяницька, Валентина Олександрівна. Правове регулювання відносин у сфері праці в разі банкрутства роботодавця: автореф. дис ... канд. юрид. наук / В. О. Радіонова-Водяницька . – Харків : Б.в., 2011 . – 20 с.

11. Кодекс законів про працю України. Прийнятий Верховною Радою України законом від 10.12.1971 №322-VIII// Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – №50. – Ст. 375.

12. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI// Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2013. – № 24. – Ст. 243.