ГОЦ-ЯКОВЛЄВА О. В., *кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права*
Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди

ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ПРИ РОЗІРВАННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА СКОРОЧЕННЯМ ШТАТІВ

У сучасних умовах становлення ринкових відносин, різних форм власності, з'явлення на їх основі численних організаційно-правових форм юридичних осіб все більше актуальності набувають правові питання, пов'язані з припиненням трудових відносин з ініціативи роботодавця, в числі яких і звільнення у разі скорочення чисельності або штату працівників.

Норми, які регулюють розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в основному формувались або за радянських часів, або до внесення істотних змін та доповнень у законодавство про працю. Тому сутність багатьох норм чинного трудового законодавства застаріла і на сьогодні не в повній мірі відображує потреби правової регламентації суспільних відносин, у тому числі й відносин, які виникають при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця, зокрема у разі скорочення чисельності або штату працівників.

Проект Трудового кодексу України у тому вигляді, в якому він був прийнятий у другому читанні, потребує вдосконалення, зокрема параграф 4 «Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у зв'язку із скороченням» [1].

Слід зазначити, що питання припинення трудових правовідносин і, зокрема, розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця завжди знаходилось в центрі уваги вчених-правознавців. Різні аспекти правового регулювання підстав звільнення працівників досліджували М. Г. Александров, М. Й. Бару, Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, І. В. Зуб, Д. О. Карпенко, І. Я. Кисельов, Л. І. Лазор, Р. З. Лівшиць, А. Р. Мацюк, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, З. К. Симорот, О. В. Смирнов, Б. С. Стичинський та інші.

© Гоц-Яковлєва О. В., 2013

Основні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця передбачені в статті 40 КЗпП України [2]. У п. 1 цієї статті зазначено, що такими підставами є зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. Поняття «зміни в організації виробництва і праці» були внесені до п. 1 ст. 40 КЗпП України Законом УРСР від 20 березня 1991 року «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході до ринкової економіки»[3]. Проте законодавець чітко не визначив правову сутність цього терміну, а лише вказав на окремі його аспекти: ліквідація, реорганізація, банкрутство, перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників.

Вчені пропонують визначити зміни в організації виробництва і праці як об'єктивно необхідні дії роботодавця, обумовлені, за загальним правилом, впровадженням нової техніки, нових технологій, спрямовані на підвищення продуктивності праці, поліпшення економічних та соціальних показників, запобігання банкрутству і масовому вивільненню працівників та збереження кадрового потенціалу. Такими змінами слід вважати також удосконалення систем заробітної плати, нормування праці, ліквідацію шкідливих робіт, раціоналізацію робочих місць після їх атестації тощо [4, с. 33]. У п. 10 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» була зроблена спроба визначити основні критерії таких змін, а саме ними названі раціоналізація робочих місць, введення нових форм організації праці, в тому числі перехід на бригадну форму організації праці і навпаки, впровадження передових методів, технологій [5, с. 259]. У зв’язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці, проте, які умови праці слід вважати істотними, вирішується у кожному конкретному випадку. Тобто, однозначно визначити усі критерії змісту даного поняття, на мій погляд, неможливо і виникає закономірне питання: чи є потреба посилатися на нього

як на підставу розірвання трудового договору? Роботодавець вправі звільнити працівника з роботи лише з підстав, передбачених трудовим законодавством, які повинні бути чітко визначеними і не допускати вільного тлумачення їх змісту правозастосовними органами та суб'єктами трудових правовідносин. До того ж треба зазначити, що частіше за все зміни в організації виробництва й праці супроводжуються скороченням штату працівників, що є одним із заходів поліпшення роботи підприємства, укомплектування його найбільш кваліфікованими кадрами. Тому вбачається доцільним виключити словосполучення «зміни в організації виробництва і праці» зі змісту п. 1 ст. 40 КЗпП України.

Слід також мати на увазі, що при ліквідації підприємства завжди відбувається звільнення працівників, а при реорганізації або перепрофілюванні воно можливе тільки тоді, коли викликане скороченням чисельності або штату працівників, змінами в їх складі за посадами, спеціальністю, кваліфікацією, професіями.

Тобто, основною підставою для звільнення працівників і в цьому випадку є скорочення чисельності або штату, а відповідною причиною є саме реорганізація юридичної особи. При перепрофілюванні юридичної особи дія трудового договору продовжується і єдиною підставою для застосування в цьому випадку п. 1 ст. 40 КЗпП України є лише скорочення чисельності або штату працівників.

Звільнення у зв'язку з ліквідацією юридичної особи та скороченням чисельності або штату працівників 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 навіть зростає. Допускається також звільнення в тих випадках, коли у зв'язку зі зміною характеру робіт скорочується чисельність працівників певних професій та спеціальностей, водночас як чисельність працівників інших професій та спеціальностей збільшується. За наявності господарюючих суб'єктів різноманітних форм власності, скорочення чисельності або штату працівни-

ків відбувається згідно з рішенням про це роботодавця, оскільки саме він вправі її визначати при здійснені функцій з управління підприємством, організацією чи установою. Оскільки скорочення чисельності або штату працівників проводиться з метою якісного поліпшення складу кадрів, роботодавець при вирішенні питання про вивільнення працівників у першу чергу повинен враховувати їх кваліфікацію. Причини ж скорочення чисельності працівників можуть бути різними, в тому числі реорганізація юридичної особи, поліпшення нормування праці, краще розміщення співробітників, перерозподіл їх обов'язків, введення суміщення спеціальностей, модернізація устаткування, впровадження передових технологій тощо.

На жаль, у ст. 98 проекту Трудового кодексу України, яка закріплює право роботодавця на розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням штату, не враховані вимоги сьогодення – частина 1 цієї статті викладена майже в редакції пункту 1 статті 40 КЗпП України. Але ж вбачається доцільним уникати зайвого «переобтяження» норм. Бажано виокремити саму суть – що є підставою звільнення працівників у разі «ліквідації, злиття, приєднання, поділу, перетворення юридичної особи-роботодавця, зміни в організації виробництва та праці» [1]? На практиці це – або ліквідація юридичної особи, або скорочення чисельності або штату працівників.

З урахуванням викладеного, думається, у законодавстві про працю доцільно було б разом з іншими підставами розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця закріпити саме такі.

Список літератури: 1. Проект Трудового кодексу України. / http:www.rada.gov.ua 2. Кодекс законів про працю України. – Х. : ООО «Одиссей». – 2011. – 112 с. 3. Про внесення змін і доповнень до законів про працю Української РСР при переході до ринкової економіки. Закон УРСР від 20 березня 1991 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 23. – Ст. 267. 4. Балюк М., Гончарова Г. Зміни в організації виробництва і праці та соціальне партнерство // Право України. – 1996. – № 11. – С. 33–35. 5. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» // Трудове право України: Збірник нормативно-правових актів / упоряд. Бущенко П. А., Вєтухова І. А. – Харків: Консум. – 2001. – 464 с.