

УДК 349.2

Е. В. Бабенко

ПЕРЕВАГА В ЗАЛИШЕННІ НА РОБОТІ ПРИ МАСОВОМУ ВИВІЛЬНЕННІ ПРАЦІВНИКІВ

Постановка проблеми. Зважаючи на те, що різним аспектам припинення трудових правовідносин, в тому числі й масовому вивільненню, вже приділяли увагу О.С. Вареник, М.І. Іншин, С.М. Глазько, О.В. Прудивус, С.М. Прилипко, С.В. Селезень, В.Р. Шишлюк, О.М. Ярошенко та інші відомі фахівці науки трудового права, зауважимо на тому, що воно в сучасних умовах економічних криз, воєнних дій та загального занепаду економіки не втрачає, а, навпаки, набуває ще більшої актуальності. Як зазначає к.е.н. К.І. Тарасова «різке підвищення індексу цін виробників промислової продукції у 2015-2016 рр. на тлі зниження внутрішнього платоспроможного попиту утворило ризики збуту на внутрішньому ринку та призвело до стагнації та подальшого скорочення випуску промислової продукції. Менший обсяг випуску продукції потребує й меншої кількості працівників підприємств, що викликає масові звільнення» [1, с. 747].

Отже, в умовах потенціальних та реальних масових вивільнень важливим є приділити увагу питанню дотримання процедури такого вивільнення, одним зі складових елементів якої є визначення тих працівників, які мають право на перевагу в залишенні на роботі. Метою даного дослідження є розкриття особливостей надання переваги в залишенні на роботі при масовому вивільненні. Завданнями, які передбачається вирішити, є: 1) встановлення переліку працівників, яким надано право на вказану перевагу згідно із Кодексом законів про працю (далі – КЗпП); 2) встановлення переліку працівників, яким надано право на вказану перевагу згідно з іншими Законами України; 3) визначення тих осіб, яких взагалі заборонено звільняти у визначеній ситуації.

Виклад основного матеріалу. При рівних умовах продуктивності праці та кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:

- 1) Сімейним особам – при наявності двох та більше утриманців;
- 2) особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;
- 3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;
- 4) працівникам, які навчаються у вищих та середніх спеціальних навчальних закладах без відриву від виробництва;
- 5) учасникам бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;
- 6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків та раціоналізаторських пропозицій;
- 7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;
- 8) особам з-поміж депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України;

9) працівникам з-поміж колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, – протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.

10) працівникам, яким залишилося менш як три роки до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат.

Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України [2].

По-перше, необхідно зважати, що при застосуванні вищенаведеної норми, саме роботодавець уповноважений на обрання особи, якій надається перевага у залишенні на роботі, оскільки таке право продиктоване безпосередньо законодавцем, який наділяє власника або уповноваженого ним органу формувати штат та визначати чисельність працівників.

По-друге, означена норма поширюється рівною мірою на всіх перелічених категорій працівників, незалежно від послідовності розміщення відповідних груп. Проте, деякі науковці вказують, що з метою мінімізації порушень застосування законодавства судом, необхідно внести зміни до окресленої статті шляхом вказівки: «при рівних умовах продуктивності праці та кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається рівною мірою...» [3, с. 151]

Говорячи про окремі передумови наявності переважного права на залишення на роботі при вивільненні, то потрібно вказати, що, виходячи зі змісту сімейного законодавства, а саме ст. 181 Сімейного кодексу України, категорія «утриманці» в контексті п. 1 ст. 42 КЗпП означає осіб, які отримують відповідну грошову допомогу коштом працівника [4]. Тому, наприклад, у випадку наявності у працівника кількох неповнолітніх дітей, яких він зобов'язаний утримувати до досягнення ними повноліття, можна дійти висновку про те, що така особа матиме змогу реалізувати своє переважне право на залишення на роботі при вивільненні.

Окрім цього, п. 2 ст. 42 КЗпП передбачає умову застосування переважного права на залишення на роботі тоді, коли у сім'ї особи немає інших працівників із самостійним заробітком. У даному випадку мова йде про ситуації, при яких заробітна плата являється єдиним джерелом існування для родини загалом. Обґрунтованість необхідності регламентації такої підстави для надання переваг при залишенні на роботі у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці виходить з того, що заробітна плата як соціально економічна категорія є основним джерелом доходів переважної більшості населення, а рівень реальної заробітної плати значною мірою характеризує матеріальний стан членів суспільства [5].

Відповідно до п. 3 ст. 42 КЗпП тривалий безперервний стаж роботи на конкретному підприємстві, установі, організації як підставу переважного права на залишення на роботі на законодавчому рівні чітко не встановлено. Утім, на думку Прудивус О.В., при виникненні потреби визначення саме «тривалості» безперервного стажу роботи, потрібно виходити з локальних правових норм, що мають визначати певні кількісні критерії [3, с. 155].

Надаючи переважне право при залишенні на роботі працівникам, які навчаються у вищих та середніх спеціальних навчальних закладах без відриву від виробництва

та учасникам бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», роботодавець має встановити, чи дійсно особа поєднує роботу з навчанням, адже лише у такому випадку працівник має окреслену пільгу, а також власник або уповноважений ним орган повинен звернутися до відповідного нормативно-правового акта з метою визначення можливості поширення сфери дії ст. 42 КЗпП на окремих категорій осіб.

Необхідність виокремлення авторів винаходів, корисних моделей, промислових зразків та раціоналізаторських пропозицій як категорії працівників, що мають переважне право при вивільненні, обумовлюється суспільною значущістю результатів інтелектуальної діяльності людини в будь-якій сфері технології. У такому випадку задля підтвердження авторства та права власності, приміром, на винахід, працівникові потрібно відповідно до ст. 11 Закону України «Про охорону прав на винаходи та корисні моделі» подати заявку на одержання патенту [6]. Саме факт наявності патенту безпосередньо засвідчує підстави поширення дії п. 6 ст. 42 КЗпП, незалежно від того, чи застосовуються результати інтелектуальної власності на підприємстві, установі, організації, на якому здійснює свою трудову функцію працівник.

Законодавець, встановлюючи факт отримання на відповідному підприємстві трудового каліцтва або професійного захворювання як перевагу для залишення на роботі, виходив з наявності безпосереднього причинного зв'язку між розглядуваними обставинами та умовами праці на виробництві. Зокрема, згідно з Наказом Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Інструкції про встановлення причинного зв'язку смерті з професійним захворюванням (отруєнням) або трудовим каліцтвом» трудове каліцтво (нещасний випадок на виробництві) – ушкодження здоров'я працівника внаслідок нещасного випадку, що стався під час виконання трудових обов'язків; професійне захворювання – захворювання, яке виникло внаслідок професійної діяльності застрахованого та зумовлено виключно або переважно тривалим впливом шкідливих речовин, певних видів робіт та інших факторів, пов'язаних з роботою [7]. Тобто, з огляду на це, можна стверджувати, що, як правило, саме умови провадження трудової функції на виробництві є детермінуючими підставами, якими обумовлюється визначення вищезазначеної категорії працівників.

Враховуючи зміст п. 8 ст. 42 КЗпП, потрібно зауважити, що положення щодо переважного права на залишення на роботі застосовується виключно до осіб з числа депортованих з України упродовж 5 років з моменту повернення на постійне проживання в Україну.

Працівники з-поміж колишніх військовослужбовців строкової служби й осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, мають перевагу на залишення на роботі упродовж 2-х років з дня звільнення зі служби. Слід зазначити, що ця норма логічно суперечить змісту ст. 197 КЗпП та ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення». Адже, згідно зі ст. 197 КЗпП цій категорії громадян повинно надаватися робоче місце на термін не менше 2-х років, а за ст. 5 Закону «Про зайнятість населення» – працівники з-поміж колишніх військовослужбовців строкової

служби та особи, котрі проходили альтернативну (невійськову) службу, працевлаштовуються як такі, що потребують соціального захисту. Ліквідація заброньованих робочих місць може здійснюватися роботодавцем лише за погодженням з органом, який прийняв рішення про бронювання. У зв'язку з цим звільнення таких осіб протягом наведеного терміну взагалі неможливо, навіть у тому випадку, коли вони мають менш високу продуктивність праці у порівнянні з іншими працівниками [3, с. 199].

Варто зауважити, що Законом України «Про внесення зміни до статті 42 Кодексу законів про працю України щодо захисту трудових прав працівників передпенсійного віку» [8], було оновлено ст. 42 КЗпП шляхом регламентації додаткової підстави реалізації переважного права при залишенні на роботі, а саме: працівникам, яким залишилися менш ніж три роки до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат. Законом України «Про пенсійне забезпечення», зокрема, ст. 12, передбачено, що пенсійний вік для чоловіків встановлюється на рівні 60 років, а для жінок – 55 [9]. Тобто, наявність окресленого положення стосовно переважного права на залишення на роботі означає закріплення певних гарантій у сприянні працевлаштуванню відповідній категорії осіб.

Окрім цього, варто наголосити, що законодавством можуть бути передбачені також інші випадки надання переважного права на залишення на роботі певним категоріям працівників. Зокрема, згідно зі ст. 12 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» учасникам бойових дій надаються такі пільги, у тому числі, переважне право на залишення на роботі при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці та на працевлаштування у разі ліквідації підприємства, установи, організації [10]. При цьому, у випадку поворотного прийняття на роботу, переважно право надається тому самому колу працівників, якому надається переважне право при вивільненні.

Водночас слід зазначити, що відповідно до ст. 91 Проекту Трудового кодексу України [11], передбачено оновлений підхід законодавця до визначення кола працівників, що мають переважне право на залишення на роботі. Зокрема, до таких осіб належать: 1) із сімейними обов'язками – за умови наявності в них двох та більше утриманців; 2) у сім'ї яких немає інших осіб із самостійним джерелом доходів; 3) які мають триваліший безперервний стаж роботи в цього роботодавця; 4) які навчаються за направленням роботодавця чи підвищують кваліфікацію без відриву від виробництва; 5) які отримали, працюючи в цього роботодавця, трудове каліцтво або професійне захворювання; 6) з-поміж прийнятих на роботу протягом останніх двох років у рахунок броні чи квоти. По суті, можна констатувати наявність звуженого переліку категорій працівників, а отже, фрагментарну можливість застосування гарантій при масовому вивільненні.

Разом з тим, при врахуванні з боку роботодавця змісту ст. 42 КЗпП, варто вказати, що дана норма не виключає необхідності врахування обмежень на звільнення окремих працівників. Зокрема, ст. 184 КЗпП передбачає заборону звільнення вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком

до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю. Так, зміст поняття «одинок матір», з урахуванням п. 5 ч. 12 ст. 10 Закону України «Про відпустки», означає особу, яка виховує дитину без батька [12]. При цьому, диференціація правового регулювання щодо жінок, у тому числі їх звільнення, впливає безпосередньо з міжнародно-правових норм. Відповідно до ст. 8 Європейської соціальної хартії (переглянутої) [13], з метою забезпечення ефективного здійснення права жінок, що працюють, на охорону материнства Сторони зобов'язуються вважати незаконним, якщо роботодавець надсилає жінці попередження про звільнення з роботи у період від дати повідомлення нею свого роботодавця про вагітність до закінчення її відпустки по вагітності та пологам або якщо він робить попередження про звільнення у такий час, що воно втрачає чинність у цей період.

Висновок. Масове вивільнення працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП провадиться за обов'язкового дотримання спеціальної процедури, що передбачена не лише Кодексом законів про працю України, а й низкою нормативно-правових актів. У випадку невиконання з боку власника або уповноваженого ним органу процесуальних норм, мова йтиме про незаконність вивільнення осіб. Право на надання переваги в залишенні на роботі при масовому вивільненні є гарантією для тих працівників, які своїми зусиллями чи певними життєвими обставинами мають право чи потребують додаткового захисту від держави.

Література:

1. Тарасова К.І. Статистичне дослідження проблем безробіття в Україні в регіональному розрізі. *Економіка та суспільство*. 2018. №4. С. 745–752.
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>
3. Прудивус О.В. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру : дис. канд. юрид. наук. : спец. 12.00.05. Харківський держ. педаг. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Харків, 2003. 226 с.
4. Сімейний кодекс України : Закон України від 10 січня 2002 р. № 2947-III. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>
5. Луняк І.В. Заробітна плата як основне джерело доходів найманих працівників. *Агросвіт*. 2015. № 21. С. 39–42. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit_2015_21_9
6. Про охорону прав на винаходи та корисні моделі : Закон України від 15 грудня 1993 р. № 3687-XII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>
7. Про затвердження Інструкції про встановлення причинного зв'язку смерті з професійним захворюванням (отруєнням) або трудовим каліцтвом : Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 15 листопада 2005 № 606. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>
8. Про внесення зміни до статті 42 Кодексу законів про працю України щодо захисту трудових прав працівників передпенсійного віку : Закон України від 6 квітня 2017 р. № 2005-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>
9. Про пенсійне забезпечення : Закон України від 05 листопада 1991 р. № 1788-XII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>
10. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту : Закон України від 22 жовтня 1993 р. № 3551-XII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>
11. Трудовий кодекс України (проект від 26 грудня 2014 р.). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>
12. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>
13. Європейська соціальна хартія (переглянута) : Міжнародний документ від 03 травня 1996 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>

Анотація

Бабенко Е. В. Перевага в залишенні на роботі при масовому вивільненні працівників. – Стаття.

Статтю присвячено розкриттю особливостей надання працівникам переваги в залишенні на роботі при їх масовому вивільненні. Проаналізовано норми як Кодексу законів про працю, так та інших Законів України, якими встановлено право на вказану перевагу. Розглянуто різні категорії працівників, щодо яких визначено таке право. Зауважено на тому, що окрім поняття «перевага» законодавець також оперує поняттям «заборона» на звільнення при масовому вивільненні.

Ключові слова: масове вивільнення, перевага, залишення на роботі, працівники, заборона звільнення.

Аннотация

Бабенко Е. В. Предпочтение в оставлении на работе при массовом высвобождении работников. – Статья.

Статья посвящена раскрытию особенностей предоставления работникам преимущества в оставлении на работе при их массовом высвобождении. Проанализированы нормы как Кодекса законов о труде, так и других законов Украины, которыми установлено право на указанное преимущество. Рассмотрены различные категории работников, в отношении которых определены такое право. Указано, что кроме понятия «преимущество» законодатель также оперирует понятием «запрет» на освобождение при массовом высвобождении.

Ключевые слова: массовое высвобождение, преимущество, оставление на работе, работники, запрет увольнения.

Summary

Babenko E. V. Advantages of remaining at work in conditions of employees' mass lay-offs. – Article.

The article is devoted to disclosing the peculiarities of granting the employees with the advantages of remaining at work during their mass lay-offs. The norms of both Labour Code and other Laws of Ukraine that established the right for the pointed advantage have been analyzed. Various categories of employees for whom such a right is defined are considered. It is noticed that, in addition to the notion of “advantage” the legislator also uses the concept of “prohibition” on dismissal during mass lay-offs.

Key words: mass lay-offs, advantage, remaining at work, employees, prohibition of dismissal.