2. Теорія держави та права: навч. посіб. Є.В. Білозьоров, В.П. Власенко, О.Б. Горова та ін.; за заг. ред. С.Д. Гусарєва, О.Д. Тихомирова. К.: НАВС, Освіта України, 2017. 320 с.

3. Загальна теорія держави і права: підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів М.В. Цвік, О.В. Петришин, Л.В. Авраменко та ін.; за ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України М.В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України О.В. Петришина. Х.: Право, 2009. 584 с.

4. Волинка К.Г. Теорія держави і права: навч. посіб. К.: МАУП, 2003. 240 с.

5. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 4. Ст. 43.

6. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996. № 30. Ст. 141.

7. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: Постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2016 № 246. Офіційний вісник України. 2016. № 28. С. 179. Ст. 1116. Код акта 81459/2016.

УДК 349.3

Бабенко Є.В.,
Кандидат юридичних наук

ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ У ЗВ'ЯЗКУ ЗІ ЗМІНАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА І ПРАЦІ

Стаття присвячена формулюванню пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. Увага приділена питанню обмеження широти свободи роботодавця щодо задоволення права працівників на переважне залишення на роботі, а також питанню зменшенню нормативної невизначеності черговості розрахунку при звільненні. Запропоновано конкретний зміст статей, якими можливо було б врегулювати порушені питання

Ключові слова: *вивільнення, працівники, роботодавець, зміни в організації виробництва і праці, переважне право на залишення на роботі, черговість розрахунку*

Статья посвящена формулировке предложений по совершенствованию правового регулирования высвобождения работников в связи с изменениями в организации производства и труда. Внимание уделено вопросу ограничения широты свободы работодателя по удовлетворению права работников на преимущественное оставление на работе, а также вопросу уменьшению нормативной неопределенности очередности расчета при увольнении. Предложено конкретное содержание статей, которыми можно было бы урегулировать затронуты вопросы

Ключевые слова: *высвобождение, работники, работодатель, изменения в организации производства и труда, преимущественное право на оставление на работе, очередность расчета*

The article is devoted to the formulation of proposals for improvement of the legal regulation of dismissal of employees due to changes in the organization of production and labor. Attention is paid to the issue of limiting the extent of the employer 's freedom to satisfy the right of employees to preferential leave of work, as well as to reducing the regulatory uncertainty of the order of dismissal. The specific content of the articles is proposed, which could be used to resolve the issues raised

Keywords: *dismissal, workers, employer, changes in organization of production and labor, pre-emptive right to leave work, priority of calculation*

Постановка проблеми. Сучасний стан правового регулювання вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці потребує суттєвого вдосконалення. Пов'язано це насамперед із тим, що на сьогодні він характеризується надмірною широтою свободи задоволення роботодавцем переважного права працівника на залишення на роботі при вивільненні працівників. Погодимось, що «правове регулювання повинно змінюватись, знижуючи рівень невизначеності майбутнього в соціальному житті людини у тих питаннях, розв'язання яких гарантоване суб'єктом нормотворчої діяльності (окреслені зміни повинні бути наслідком фактичної зміни реалізації суспільних відносин та процесів у результаті їх еволюції і сприяти соціальному життю людини)» [1, с. 7]. Визначеність у правовому регулюванні дозволяє більш точно застосовувати норми законодавства, а також зрозуміти, коли має місце порушення прав, а коли права необхідно захищати. Саме тому важливим питанням захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин є черговість реалізації працівниками їх переважного права на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, а також забезпечення черговості розрахунку при звільненні.

Слід відмітити, що захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин приділяється досить багато уваги в українській науці, зокрема, такими науковцями як С.М. Бортник, О.А. Близнюк, А.Я. Бартків, О.С. Вареник, Л.Ю. Величко, В.С. Венедиктов, С.М. Глазько, Ю.А. Джепа, В.В. Жернаков, М.І.Іншин, К.Ю. Мельник, П.С. Луцюк, С.М. Прилипко, О.В. Прудивус, Л.М. Русаль, С.В. Селезень, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, .Р. Шишлюк, О.А. Яковлєв, О.М. Ярошенко. Водночас, не применшуючи дійсно вагомого значення розробок вказаних науковців, все ж зазначимо, що питання вдосконалення правового регулювання вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації та праці потребують подальшого вивчення, особливо зважаючи на триваючу по сьогодні роботу над реформуванням трудового законодавства.

Виклад основного матеріалу. Проблема того, що роботодавець має надмірну широту свободи щодо визначення працівників, яким в першу чергу буде забезпечено право на переважне залишення на роботі при вивільненні, вже привертала увагу не тільки науковців, але й в рамках реформи трудового законодавства. Зокрема, вона опосередковано вирішується в межах ст. 90 проекту ТК України, що випливає з чч. 2 і 4 цієї норми законопроекту. Зокрема у ч. 2 ст. 90 проекту ТК України за рівних умов щодо кваліфікації та продуктивності праці перевага в залишенні на роботі надається: 1) працівникам із сімейними обов'язками – за наявності двох і більше утриманців; 2) працівникам, у сім'ї яких немає інших осіб із самостійним джерелом доходів; 3) працівникам, які мають триваліший безперервний стаж роботи в цього роботодавця; 4) працівникам, які навчаються за направленням роботодавця чи підвищують кваліфікацію без відриву від роботи; 5) працівникам, які отримали, працюючи в цього роботодавця, трудове каліцтво або професійне захворювання. При цьому у ч. 4 вказаної норми проекту Кодексу встановлено наступне правило: «Працівник, який має переважне право на залишення на роботі з кількох підстав, встановлених частиною другою цієї статті або іншим законом чи колективним договором, не може бути звільнений у зв'язку із скороченням за наявності працівників, які мають таке право за меншої кількості підстав. При існуванні у працівників переважного права на залишення на роботі з рівної кількості підстав переважне право має той із них, підстава якого названа в частині другій цієї статті раніше». З огляду на це, можемо дійти висновку, що в Проекті має місце логіка черговості задоволення роботодавцем переважного права працівника на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці. Проте слід зазначити, що втілення норми у законопроекті не є в повній мірі таким, що дозволяє знизити рівень невизначеності ситуації порушення черговості та, таким чином, потреби захисту порушеного права при припиненні трудових правовідносин.

Не в меншій мірі вказане стосується й законодавства держав-членів Європейського

Союзу. Наприклад, у німецькому трудовому законодавстві закріплені категорії працівників, які можуть бути залишені на роботі у процесі вивільнення працівників. До них, зокрема, віднесено: працівників з великим стажем роботи; літніх працівників; осіб із сімейними обов'язками; працівників з інвалідністю. В італійському трудовому законодавстві також встановлено переважне право деяких категорій працівників на залишення на роботі, головним чином, працівників з особливими сімейними обов'язками, працівників з особливими кваліфікаційними характеристиками. Однак, як зазначає О.С. Батусова, ні в німецькому, ні в італійському трудовому законодавстві не визначена першочерговість залишення на роботі [2, с. 139, 141].

Зважаючи на те, що наша держава є соціальною, аналогічне право також передбачається й ст. 42 КЗпП України. При цьому, так само як і в інших зарубіжних державах, в українському кодифікованому законі про працю відсутня вказівка на черговість задоволення роботодавцями вказаного права. Як наслідок, на практиці неврегульованими виявляються дії роботодавця стосовно забезпечення означеного права працівників у випадку, коли виникає потреба у розірванні трудових правовідносин з працівниками, котрі працюють на однакових посадах та належать до різних вказаних у ч. 2 ст. 42 Кодексу категорій працівників. Тобто цілком зрозумілою буде ситуація, коли перед роботодавцем виникає потреба у звільненні в межах вивільнення продавця-консультанта Особи 1, що є, наприклад, працівником, у сім'ї якого немає інших працівників з самостійним заробітком, та продавця-консультанта Особи 2, котра не відноситься до особливих категорій працівників, статус яких обумовлений ч. 2 ст. 42 КЗпП України. Якщо роботодавець припинить трудові правовідносини з Особою 1, залишаючи незмінними відносини з Особою 2, Особа 1 може вважати, що її трудові права були порушені та потребують захисту (звісно, якщо мають місце рівні умови продуктивності праці і кваліфікації). Зовсім по-іншому виглядає ситуація, коли в якості Особи 2 буде, наприклад, продавець-консультант, котрий має двох і більше утриманців. У сенсі ч. 2 ст. 42 КЗпП України ці дві особи будуть в однакому становищі, а логіка роботодавця (особливо його представників) у цьому контексті може мати корупційний характер (тобто ця ситуація може нести корупційні ризики), бути заснованою на дискримінаційному ґрунті тощо.

Слід зазначити, що у ч. 1 вказаної статті КЗпП України міститься правило, згідно з яким «при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці». Тобто можна припустити, що в першому випадку має місце конкуренція статусів, а у другому (колізійному) випадку повинна мати місце конкуренція кваліфікації та продуктивності праці двох однакових за статусом працівників. Однак з указаним висновком ми не можемо погодитись у повній мірі, зважаючи на концептуальну ідею закріплення в ч. 2 ст. 42 Кодексу переліку осіб з особливим статусом та вказівку на те, що конкуренції статусів передує конкуренція кваліфікації та продуктивності.

Отже, для зменшення невизначеності дій роботодавця у вказаних випадках (звуження можливостей для зловживань з його боку, а особливо з боку його представників, котрі в цій можливості можуть вбачати корупційну складову) та внесення визначеності стосовно того, коли роботодавець порушує право працівника, передбачене ст. 42 КЗпП України (відповідно, коли трудові права працівника, а саме право на працю та продовження його реалізації у світлі ст. 42 КЗпП України, будуть вважатись порушеними та такими, що потребують захисту), необхідно, на наш погляд, цю статтю викласти у новій редакції, логічним чином вибудованій на ідеї черговості задоволення означеного права. Між тим, потрібно зауважити, що логіка черговості задоволення переважного права на залишення на роботі повинна виходити як з того, що наша держава є соціальною, так і з цінності праці для людини і її важливості для нормального існування працівників та осіб, які залежать від заробітної плати цих працівників (утриманців). Тому вказана логіка має бути: а) формальною, відповідно до якої можливість продовжити реалізовувати право на працю повинен отримувати той, від реалізації права на працю якого отримує благо більша кількість осіб, унеможливлених отримувати це благо іншим чином, з урахуванням того, що це

благо об'єктивується у можливості продовжити своє існування; б) гнучкою, тобто такою, що буде належним чином (іншими словами, в повній мірі та обґрунтовано, відповідно до обставин фактичної дійсності) враховувати контекст вразливості соціально-економічного становища конкретного працівника. Отже, беручи до уваги викладене та правило, закріплене у ч. 4 ст. 90 проекту Трудового кодексу України, вважаємо, що ст. 42 «Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці» КЗпП України доцільно викласти в наступній редакції:

«Стаття 42. Черговість задоволення переважного права на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці

1. При скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

2. При рівних умовах продуктивності праці та кваліфікації перевага в залишенні на роботі у порядку черговості надається:

1) особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;

2) сімейним – при наявності двох і більше утриманців (непрацездатних членів сім'ї, які перебувають на повному утриманні працівника або отримують від нього допомогу, яка є для них постійним і основним джерелом засобів до існування);

3) працівникам, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат;

4) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;

5) учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», а також особам, реабілітованим відповідно до Закону України «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років», із числа тих, яких було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув'язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу;

6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;

7) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;

8) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва;

9) працівникам з числа 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) іншим категоріям працівників, перевага залишення на роботі яких при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці передбачена законом чи колективним договором;

3. Працівник, який має переважне право на залишення на роботі, як це передбачено частиною другою цієї статті, не може бути звільнений у зв'язку із скороченням за наявності працівників, які належать до тієї ж черги задоволення переважного права на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці, однак знаходяться в менш вразливому соціально-економічному становищі.

У спірних ситуаціях порівняння соціально-економічного становища працівників в межах однієї черги здійснюється виборним органом первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація.

4. Працівник, який має переважне право на залишення на роботі з кількох підстав, встановлених частиною другою цієї статті, не може бути звільнений у зв'язку із скороченням за наявності працівників, які мають таке право в межах однієї черги, однак за меншої кількості підстав. За наявності у працівників переважного права на залишення на роботі з рівної кількості підстав переважне право має той із них, підстава якого названа в частині другій цієї статті раніше».

Передбачаємо, що стосовно даної пропозиції можливі дискусії, особливо в частині, яка стосується застосування виразу «вменш вразливому соціально-економічному становищі». Зокрема, справді така конструкція начебто ускладнює процес вивільнення тим, що вимагає від роботодавця визначення соціально-економічного становища працівника. Чи може зобов'язувати працівника підтверджувати певний рівень соціально-економічного становища. Проте, видається, що в узагальненому вигляді це може бути вирішене в рамках короткої співбесіди роботодавця (або відділу кадрів) з працівниками, які є кандидатами на звільнення, для визначення вказаного становища.

Окрім зазначеного, при вивільнення потребує вирішення проблема нормативної невизначеності черговості розрахунку при звільненні. У спеціальній юридичній літературі вченими вже зверталась увага на те, що окремі категорії працівників повинні мати переважне право на отримання заробітної плати, інших належних їм сум як за звичайних умов, так і у випадку масового вивільнення працівників. Вченими Л.І. Берестовою, О.М. Крадожон-Мазуровою, Т.О. Ярославцевою та іншими наголошується на важливості створення таких механізмів, за яких отримання зарплати буде пріоритетним, наприклад, для багатодітної сім'ї, але із застереженням: «тільки в разі, якщо в родині існує можливість працювати». «Так, наприклад, батьки-одинаки не завжди можуть працювати за наявності новонароджених дітей, це необхідно враховувати. В цілому потрібно створити умови, за яких соціальна допомога не буде пріоритетною у порівнянні із заробітною платою» [3, с. 158]. Окреслені зауваження, на нашу думку, є дещо паралогічними, адже непрацюючі не отримують заробітну плату (заробітну плату отримують ті, хто перебувають у трудових правовідносинах, виконують трудову функцію), натомість отримують відповідну допомогу від держави. Поряд із цим, сам факт багатодітності працівника вже є достатньою причиною, щоб вважати, що ця особа повинна мати переважне у порівнянні з іншими категоріями працівників право отримання заробітної плати та інших належних їй сум (особливо у процесі колективного припинення трудових правовідносин у випадку процедур банкрутства).

Проте, окрім працівників, що є багатодітними батьками (опікунами, піклувальниками), заробітна плата (інших належних сум) та її отримання є надзвичайно важливими для інших вразливих категорій працівників, зокрема вагітних жінок, працівників, які є матір'ю чи батьком дитини віком до чотирнадцяти років (у тому числі у зв'язку з усиновленням) та ін. Таким чином, ми вважаємо, що ст. 116 «Строки розрахунку при звільненні» КЗпП України слід викласти у наступній редакції:

«Стаття 116. Розрахунок при звільненні

1. При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник у день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.

2. У разі припинення трудових правовідносин з двома та більше працівниками виплата всіх сум, належним їм від підприємства, установи, організації, провадиться в порядку черговості таким їх категоріям:

1) вагітним жінкам;

2) багатодітним батькам;

3) одиноким матерям та батькам, які виховують дітей без матері;

4) працівникам, які є матір'ю чи батьком дитини у віці до півтора років або дитини з інвалідністю;

5) працівникам, які є матір'ю чи батьком дитини віком до чотирнадцяти років;

6) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;

7) працівникам з інвалідністю;

8) працівникам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;

9) працівникам, зайнятим на роботах із шкідливими умовами праці;

10) працівникам, яким залишилось менше трьох років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат;

11) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва, та інші працівникам віком від 16 до 18 років;

12) працівникам, які є авторами винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;

13) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;

14) іншим категоріям працівників.

Примітка 1. У випадках, передбачених пунктами 2-5 частини 2 статті 116 цього Кодексу, перевагу над іншими працівниками однієї черги має той працівник, що має більшу кількість дітей.

Примітка 2. Прирівняними до осіб, вказаних у пунктах 2-5 частини 2 статті 116 цього Кодексу, є опікуни, піклувальники та прийомні батьки».

Висновок. Підсумовуючи все вище викладене, правове регулювання вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці потребує вдосконалення. Вбачається, що сформульовані нами пропозиції можуть сприяти досягненню вказаної мети шляхом заповнення існуючих прогалин в частині існуючої надмірної широти свободи роботодавця щодо задоволення права працівників на переважне залишення на роботі, а також в частині зменшення нормативної невизначеності черговості розрахунку при звільненні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гладкий В.В. Мінливість і занепад законодавства: постановка питання. *Актуальні проблеми реформування сучасного законодавства*: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 14-15 вересня 2018 р.). Херсон: Гельветика, 2018. С. 5-10. DOI:10.5281/zenodo.1403903.

2. Батусова Е.С. Модели правового регулирования коллективных увольнений в зарубежных странах. *Право: журнал Высшей школы экономики*. 2017. № 1. С. 132-143. DOI:10.17323/2072-8166.2017.1.132.143.

3. Государственное регулирование семейно-брачных отношений: история и современность: монографія / Ярославцева Т.А., Берестова Л.И., Дробница А.В., Крадожён-Мазурова Е.М. Хабаровск: Изд-во Дальневост. ин-та управл. – филиал РАНХиГС, 2016. 191 с.

УДК 349.2

Безусий В.В.,
Кандидат юридичних наук,
здобувач Харківського національного
університету внутрішніх справ

ЗАВДАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

У статті наведено характеристику завдань соціального захисту державних службовців як системи дій та заходів, які необхідно здійснити органам, уповноваженим на реалізацію соціального захисту державних службовців, задля досягнення мети соціального захисту цієї