

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРОЦЕССА ВЫСВОБОЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ СОГЛАСНО ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСА УКРАИНЫ

Аннотация. Рассмотрены нормативно-правовые нормы, регулирующие процесс высвобождения и увольнения персонала на предприятии на основе действующего Кодекса законов о труде и проекта Трудового кодекса, проведен их сравнительный анализ с последующими рекомендациями.

Анотація. Розглянуто нормативно-правові норми, що регулюють процес звільнення та звільнення персоналу на підприємстві відповідно до чинного Кодексу законів про працю та проекту Трудового кодексу, проведено їх порівняльний аналіз з подальшими рекомендаціями.

Annotation. The legal and regulatory rules governing the process of release and dismissal of staff in the company according to the Labour Code and the draft of the labour code have been examined, conducted and a comparative analysis and subsequent recommendations have been care made.

Ключевые слова: Кодекс законов о труде, проект Трудового кодекса Украины, высвобождение персонала, увольнение, основания для увольнения.

С учетом ухудшения финансового положения многих предприятий процесс высвобождения персонала является болезненным, поэтому для них важно осуществить данный процесс с минимальными затратами и без последующих разбирательств в суде. Этот факт и обуславливает актуальность вопроса высвобождения и увольнения персонала с предприятия.

Целью данной статьи является исследование проблемы высвобождения персонала по действующему законодательству и по проекту Законов о труде, их сравнительно-правовой анализ и предложения пути их решения.

Осуществление процедуры высвобождения должно быть в строгой последовательности и в соответствии с требованиями трудового законодательства.

Поскольку сокращение штата используется для комплектации предприятия наиболее квалифицированными кадрами, администрация вправе в рамках однородных должностей осуществлять перегруппировку работников и переводить более квалифицированного из них, должность которого сокращается, на другую должность, уволив с нее по указанным основаниям менее квалифицированного работника [1, с. 372].

Стоит учитывать и те обстоятельства, что неоправданные высвобождения снижают продуктивность труда, вызывают снижение интереса к работе ("внутреннее увольнение"), отсутствие во время работы на рабочем месте, увольнение по собственной инициативе, дополнительные затраты, например наем нового сотрудника. Поэтому каждое высвобождение должно быть всесторонне обоснованным [1, с. 373].

Для осуществления процедуры сокращения штата работников собственник или уполномоченный им орган должен совершить ряд определенных действий, предусмотренных Кодексом законов о труде (далее по тексту КЗот), а именно:

не позднее чем за два месяца издать приказ о сокращении штата работников. Этим же приказом вносятся соответствующие изменения в действующее штатное расписание;

не позднее чем за два месяца персонально (под роспись) предупредить работника (или работников) о предстоящем увольнении, одновременно предложив ему другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации по его специальности или профессии, если у собственника такая возможность имеется.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

соглашение сторон;

расторжение трудового договора по инициативе работника, по инициативе собственника или уполномоченного им органа или по требованию профсоюзного или иного уполномоченного на представительство трудовым коллективом органа;

основания, предусмотренные контрактом [2, с. 19–20].

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты собственником или уполномоченным им органом в случаях:

изменений в организации производства и труда, в том числе ликвидации, реорганизации, банкротства или перепрофилирования предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников;

выявленного несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации или состояния здоровья, которые препятствуют продолжению данной работы, а также в случае отказа в предоставлении допуска к государственной тайне или если исполнение возложенных на него

систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;

прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

появления на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;

совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) имущества собственника, установленного приговором суда, вступившим в законную силу, или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия и т. д. [2, с. 24].

На увольнение работника требуется согласие профсоюзного органа. Профсоюзные органы проверяют следующие обстоятельства: действительно ли имеет место сокращение численности штата; продиктовано ли увольнение данного работника интересами производства; учтено ли преимущественное право работника быть оставленным на работе наряду с другими работниками равной с ним квалификации; действительно ли администрация не имеет возможности перевести увольняемого работника на другую работу; имел ли место отказ работника от предложений о трудоустройстве.

Основные различия проекта нового Трудового кодекса Украины и действующего законодательства о труде представлены в таблице [2; 3].

Таблица

Различия проекта нового Трудового кодекса Украины и действующего законодательства о труде

Действующее законодательство о труде	Проект нового Трудового кодекса
1	2
Данная норма отсутствует	Запрещается увольнять в связи с достижением пенсионного возраста
Работодатель обязан предупреждать об увольнении и об изменении размера заработной платы за 2 месяца	Разрешено руководителям малых предприятий предупреждать об увольнении за две недели, а об изменении заработной платы за один месяц
Ранее данные причины увольнения не были предусмотрены	В дополнение к действующим причинам увольнения разработаны следующие: грубое нарушение правила техники безопасности; хищение, утрата доверия и растрата; разглашение государственной или коммерческой тайны; невозможность выполнять работу по состоянию здоровья; недостаточная квалификация для занимаемой должности; потеря права на управление автомобилем или другого разрешения, необходимого для выполнения работы; уклонение от медосмотра или профилактических прививок

Окончание таблицы

1	2
Срока согласования со стороны профессионального союза нет	Процедура согласования с профессиональными союзами увольнения наемных работников требует письменного оформления и передачи работодателю юридической позиции профессионального союза в течение одного дня
Работодатель или его представитель не имеет права присутствовать на заседании профессионального союза	Работодатель или его представитель имеет право присутствовать на заседании профессионального союза, которое рассматривает вопросы согласования увольнения работника

В проекте Трудового кодекса предусмотрены следующие дополнительные причины, позволяющие работодателю уволить работника:

грубое нарушение правила техники безопасности, если это привело или могло привести к несчастным случаям – данная законодательно установленная мера позволит дисциплинировать работников, обяжет соблюдать все меры предосторожности и выполнять требования, прописанные в инструкциях и остальных документах. Благодаря данной императивной правовой норме, для работников уменьшается вероятность получения производственных травм, а для работодателя – необходимость выплачивать денежные компенсации;

хищение, утрата доверия и растрата. Применяется в основном к материально ответственным лицам и руководителям подразделений. В данном случае можно не согласиться с тем, что утрата доверия – это причина для увольнения. Если хищение и растрату можно доказать, то доказать причину утраты доверия руководством сложно. Это позволит работодателю по любой субъективной причине уволить сотрудника, тем самым ущемляя права работника;

разглашение государственной или коммерческой тайны, в том числе оглашения размера своей заработной платы или заработка на предприятии, но при условии, если работник давал подписку о неразглашении. На сегодняшний день растет стоимость ноу-хау и конфиденциальной информации. Защита такой информации важна для предприятия, и проводятся всякие мероприятия, направленные на защиту от неразглашения ценной для предприятия информации;

невозможность выполнять работу по состоянию здоровья. Данная мера правомерна, так как направлена на социальную защиту общества в целом. Данная норма должна применяться в основном к работникам, которые в

рамках своей профессиональной деятельности вынуждены всегда общаться с другими людьми, например, продавцы, воспитатели детских садов и т. д.;

недостаточная квалификация, что подтверждается результатами аттестации и другими доказательствами. Безусловно, персонал каждого без исключения предприятия должен перманентно развиваться, повышать свой уровень квалификации, чтобы быть на одном уровне с научно-техническим прогрессом, но все же данная мера, по мнению автора, должна носить не императивный, а диспозитивный характер и применяться в крайних случаях. Доказать, что уровень квалификации работника не соответствует занимаемой должности, для работодателя не составит труда. Применяя данную меру, работодатель может без особых усилий уволить сотрудника по субъективным причинам;

потеря права на управление автомобилем или другого разрешения, необходимого для выполнения работы. При этом работнику обязаны заблаговременно предложить переквалифицироваться либо же занять другую должность, требующую более низкой квалификации. Данная мера является справедливой, так как в дальнейшем такая выполняемая работа будет противоречить действующему законодательству Украины. При этом работник защищен от неизбежного увольнения – ему обязаны будут предложить другую должность;

уклонение от медосмотра или профилактических прививок, если они предусмотрены, так как такой отказ несет потенциальную угрозу коллективу предприятия и, как следствие, угрозу общественному здоровью. Данная мера должна носить исключительно диспозитивный характер и применяться непосредственно к тем работникам, которые постоянно взаимодействуют с другими людьми.

Предусмотрен запрет на увольнение работника в связи с достижением пенсионного возраста, что значительно осложняет решение проблемы безработицы среди молодежи, так как рабочие места не будут освобождаться в полной мере. Данная мера применима в тех случаях, если молодые специалисты без труда находят для себя работу по окончании учебного заведения. В Украине же на одно рабочее место приходится около 70 молодых претендентов, поэтому пока данная мера только усугубит проблему безработицы среди молодежи и не принесет положительных результатов.

Руководители малых предприятий смогут предупреждать об увольнении за две недели, когда в действующем Кодексе данный срок составляет два месяца. Данная мера усложняет подготовку и непосредственно осуществление процесса высвобождения персонала, ведь в течение такого незначительного промежутка времени сложно найти новую работу уволенному сотруднику. Такие же последствия влечет за собой и пункт, оговаривающий, что об изменении заработной платы работники мелких фирм смогут узнать только за один месяц. Если в данном случае размер новой заработной платы не будет устраивать работника и он примет решение об увольнении по собственному желанию, оптимально осуществить процесс его увольнения с сохранением лояльности данного работника к предприятию сложно.

При увольнении работников по причине сокращения штата в течение двух месяцев с момента предупреждения о предстоящем увольнении сотруднику предоставляется свободное от работы время с сохранением заработной платы для поиска работы – до одного рабочего дня в неделю. Данная мера позволяет наиболее оптимально осуществить процесс высвобождения персонала, поддерживая с ним деловые отношения и с сохранением лояльности уволенного сотрудника к бывшему предприятию – работодателю.

В проекте Трудового кодекса учтено, что представителю работодателя дается право присутствовать на заседании профкома, которое рассматривает вопросы согласования увольнения работников, что противоречит принципу независимости профсоюзов и неподконтрольности их работодателю.

Определены сроки процедуры согласования с профессиональными союзами увольнения наемных работников, которая требует письменного оформления и передачи работодателю юридической позиции профессионального союза в течение одного дня, что, как отмечают в профессиональных союзах, на практике невозможно сделать. Кроме того, если в действующем законодательстве решения комиссии по трудовым спорам принимались путем голосования большинством, то в проекте предусмотрено, что решения должны приниматься исключительно единогласно. Таким образом, любое решение всегда может быть заблокировано работодателем.

Вводится запрет работодателю требовать увольнения по собственному желанию путем угроз, насилия, обмана и т. п. Для соблюдения работодателем данной нормы необходимо предусмотреть соответствующий механизм контроля, чтобы уравновесить права работника и работодателя.

Говорить о том, какой законодательный акт лучше – действующий КЗоТ или проект Трудового кодекса – в вопросе высвобождения персонала однозначно сказать нельзя. Учитывая то, что внесенные изменения взяты из лучших законодательных проектов о труде развитых стран, они справедливы и эффективны, но не для Украины. Необходимо учитывать особенности экономического и социального развития Украины, чтобы перенять опыт других стран, который мог бы принести пользу и нашей стране. Несправедливым и неправильным является практически полное ограничение прав профсоюзов. Негативным является то, что на малых предприятиях работодатель может предупреждать работника о предстоящем увольнении за две недели. На сегодняшний день, когда безработица среди молодежи носит уже катастрофический характер, запрет увольнения работников по причине достижения им пенсионного возраста является ошибочным, так как еще более усугубит безработицу среди молодежи. Но важно отметить и положительные стороны проекта, например ужесточение правил безопасности, а также предоставление работнику, которого собираются уволить, времени на поиск новой работы. Важно отметить, что с принятием проекта Трудового кодекса работник становится не в полной мере защищенным со стороны законодательства, а работодателю, в свою очередь, стало намного проще уволить работника и по каким-либо субъективным причинам. Баланс прав между наемным работником и работодателем существенно нарушен. Проект нуждается в доработке, необходимо выбрать те правовые нормы, которые свойственны нашему обществу, а не слепо копировать чужой опыт.

Научн. рук. Быба Н. Н.

