

УДК 349.3 : 364.23](477)

12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО
ДОГОВОРУ З ІНВАЛІДОМ
THEORETICAL AND PRACTICAL ASPECTS TERMINATION OF
EMPLOYMENT CONTRACTS WITH DISABILITIES

Силенко Н.М.,

кандидат юридичних наук, старший викладач

кафедри правового регулювання економіки

ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Стаття присвячена висвітленню особливостям розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з інвалідом. Проаналізовано підходи різних вчених щодо визначення поняття «скорочення штату». Автор концентрує увагу на необхідності передбачити на законодавчому рівні перевагу в залишенні на роботі для всіх категорій інвалідів при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці за рівних умов продуктивності праці і кваліфікації.

Ключові слова: розірвання трудового договору, скорочення чисельності працівників, інвалід, обмеження працездатності, зміни в організації виробництва і праці.

Статья посвящена освещению особенностей расторжения трудового договора по инициативе работодателя с инвалидом. Проанализированы подходы разных ученых по определению понятия «сокращение штата». Автор концентрирует внимание на необходимости предусмотреть на законодательном уровне преимущество на оставление на работе для всех категорий сотрудников в связи с изменениями в организации производства и труда при равных условиях продуктивности труда и квалификации.

Ключевые слова: расторжение трудового договора, сокращение численности сотрудников, инвалид, ограничение трудоспособности, изменения в организации производства и труда.

The article is devoted to the peculiarities of coverage termination of the employment contract by the employer invalid. The approaches of various scholars on the definition of "staff reductions". By focusing on the need to provide legislative preference to remain at work for all categories of disabled workers in the release due to changes in production and work on equal terms of productivity and skills.

Keywords: termination of employment contract, reducing the number of employees, disability, limiting performance, changes in production and labor.

Постановка проблеми. Одним з пріоритетних напрямків державної політики в Україні на сучасному етапі становлення її як правової соціальної держави є втілення в життя комплексу заходів з інтеграції інвалідів до суспільного життя шляхом підвищення їх ролі в оточуючому їх середовищі, створення рівних прав з іншими громадянами для участі в економічній, політичній, соціальній та іншій діяльності. Одним з аспектів соціальної захищеності таких осіб є їх право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою чи іншою діяльністю, не забороненою законодавством країни. Трудове законодавство, конкретизуючи рівні можливості кожного у реалізації своїх трудових прав, визначає гарантії останньої.

Стан дослідження. Ступінь наукової розробленості зазначених теоретичних і практичних проблем та реалізації міжнародних трудових стандартів у сфері правового регулювання захисту трудових прав інвалідів під час розірвання трудових відносин з ініціативи роботодавця не можна назвати високим. В Україні за період її існування як незалежної держави науковці висвітлювали у своїх працях лише окремі питання цієї

проблематики. Науково-теоретичним підґрунтям статті послужили праці таких науковців, як С.Є. Аврух, М.Г. Александров, В.С. Андрєєв, В.М. Андріїв, М.Й. Бару, Р.З. Лівшиць, А.Ю. Пашерстник, О.С. Пашков, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Ф. Пузирний, О.В. Смирнов, В.С. Тарасенко, Г.І. Чанишева, М.В. Чічкань, Л.П. Шумна, М.Й. Флястер, Я.М. Фогель, А.М. Юшко, О.М. Ярошенко та ін. Не применшуючи значення наукових праць правознавців, потрібно зазначити, що існуючі проблемні аспекти щодо особливості правового регламентування захисту трудових прав інвалідів під час їх звільнення з ініціативи роботодавця потребують більш детального аналізу. Саме тому, **метою** статті є подальша теоретична розробка сутності процедури розірвання трудових правовідносин з інвалідами за ініціативи власника підприємства, установи і організації.

Виклад основного матеріалу. Підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за сферою дії поділяються на загальні (ст. 40 КЗпП України) й додаткові (ст. 41 КЗпП України та спеціальне законодавство). Перші поширюються на всіх працівників підприємства, установи чи організації незалежно від форми власності й організаційно-правової форми створення; другі – це підстави, поширювані тільки на певні категорії працюючих, прямо передбачувані законодавчими актами. Перелік підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є вичерпним.

Класифікація підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника на загальні й додаткові ґрунтується на змісті суспільної потреби кожної здібної до праці людини й на вільному характері праці. Вільний вибір роботи і свобода трудового договору спричинили необхідність, по-перше, формування в законодавстві конкретних підстав звільнення з роботи, по-друге, надання сторонам трудового договору ініціативи вимагати його припинення [1, с. 27, 28].

Особливу увагу до себе привертає така підстава розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця, як зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідація, реорганізація, банкрутство

або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Верховний Суд України (п. 10 постанови №9) [2, с. 5] роз'яснив, що змінами в організації виробництва і праці вважаються введення бригадної форми організації праці замість індивідуальної і, навпаки, впровадження нової техніки й технологій виробництва, освоєння нових методів праці тощо. Проте це тлумачення зовсім не є повним і потребує уточнення, бо до таких змін слід також відносити: (а) впровадження контрактної форми трудового договору для тих випадків, коли остання є обов'язковою; (б) вдосконалення системи заробітної плати; (в) нормування праці; (г) ліквідація шкідливих робіт; (д) раціоналізація робочих місць після їх атестації та ін. Крім того, термін «зміни» використовується не лише у ч. 3 ст. 32 КЗпП, стосовно якої й було Верховним Судом України надано роз'яснення, а й у п. 1 ст. 40 КЗпП у його більш широкому значенні [3, с. 15].

При скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці рішення щодо розірвання трудового договору належить власникові одноосібно за попередньою згодою профспілкового органу, крім випадку ліквідації підприємства. Пунктом 19 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р., №9 визначено, що, розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням за п. 1 ст. 40 КЗпП, суди зобов'язані з'ясувати: (а) чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема, ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників; (б) які є докази щодо змін в організації виробництва і праці. При звільненні через зміни в організації виробництва і праці працівник персонально про це попереджається за 2 місяці, а роботодавець може запропонувати йому іншу роботу на тому ж підприємстві [2, с. 5].

А.М. Юшко, проаналізувавши п. 19 постанови ПВС №9, так визначила

поняття змін в організації виробництва і праці: «Зміни... – об’єктивно необхідні дії власника або уповноваженого ним органу, обумовлені, за загальним правилом, впровадженням нової техніки, нових технологій, вдосконаленням структури підприємства, установи, організації, режиму робочого часу, управлінської діяльності, що спрямовані на підвищення продуктивності праці, поліпшення економічних та соціальних показників, запобігання банкрутству і масовому вивільненню працівників та збереження кадрового потенціалу в період тимчасових зупинок у роботі та приватизації, створення безпечних умов праці, поліпшення санітарно-гігієнічних умов» [4, с. 18 – 22]. Такими змінами можна назвати також і вдосконалення систем заробітної плати, нормування праці, ліквідацію шкідливих робіт, раціоналізацію й атестацію робочих місць. С.Ю. Головіна вважає, що в цілому конструкція «зміни в організації виробництва і праці» є «відносно визначеним поняттям» [5, с. 85], а не оціночним.

Відповідно до п. 33 Правових позицій, висловлених судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України у зв’язку з аналізом причин перегляду судових рішень у цивільних справах у 1996 р., при вирішенні питання про те, чи мав змогу роботодавець виконати вимоги про надання роботи працівникові, який вивільняється через зміни в організації виробництва і праці, суд повинен виходити з того, що за змістом цієї норми працівникові має бути запропонована інша робота за відповідною професією чи спеціальністю і лише за її відсутності – інша наявна робота. Що ж стосується вимог працюючого про надання йому наявної роботи вищого рівня, ніж він виконував, то це питання має вирішуватись роботодавцем згідно із загальними положеннями про комплектування кадрів і просування по службі [6, с. 362, 363].

Під терміном «скороченням штатів» С.С. Каринський, Л. Ф. Трошин та інші фахівці розуміють усунення у встановленому порядку однієї чи декількох штатних одиниць або зменшення ліміту по праці безвідносно до скорочення обсягу робіт, виконуваного певною установою [7, с. 179, 180; 8, с.

6]. А.Р. Мацюк і З.К. Симорот зазначають, що скорочення штату є одним із заходів, спрямованих на покращення роботи підприємства, установи, організації, укомплектування їх найбільш кваліфікованими кадрами [9, с. 47].

О.В. Прудивус робить висновок, що скорочення штату настає внаслідок змін в організації праці; проводиться з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу; мета його полягає у тому, щоб поліпшити роботу підприємства, установи, організації та укомплектувати його найбільш кваліфікованими кадрами. Він також зазначає, що скорочення штатів тягне за собою усунення якоїсь штатної посади. Якщо скорочення чисельності працівників може відбуватись і без усунення відповідних посад, то скорочення штату завжди тягне за собою зменшення чисельності працівників. З урахуванням наведеного, «скорочення штату» працівників може розглядатися як одна з форм змін в організації виробництва і праці на підприємстві, установі чи організації з метою поліпшення його дієвості та й укомплектування найбільш кваліфікованими кадрами, що протікає з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у вигляді зменшення чисельності трудового колективу й (або) ліквідації однієї чи кількох посад [10, с. 118].

Аналіз судової практики показує, що інколи роботодавці не дотримуються встановленої законодавством про працю процедури звільнення у зв'язку зі скороченням штату працівників. Звернімося до прикладу. У вересні 2009 р. гр. К. звернувся до суду з позовом до державного підприємства «Ізяславське лісове господарство» про поновлення на роботі і стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Позивач зазначав, що понад 10 років він працював на посаді верстатника деревообробних верстатів цеху переробки деревини. Його було звільнено з роботи з підстав, передбачених п. 1 ст. 40 КЗпП, – за скорочення чисельності та штату працівників. К. надав медичну довідку, що він є інвалідом III групи, і також зауважив, що порівняно з іншими працівниками, які залишилися на роботі, він має вищу кваліфікацію, однак, це не було враховано

роботодавцем. Крім того, йому не було запропоновано жодної з наявних на підприємстві вільної посади, на яких він міг би працювати за своїм фахом і кваліфікацією. Судом було встановлено, що роботодавець порушив вимоги ч. 3 ст. 49-2 КЗпП: власник підприємства одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці пропонує працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві. За таких обставин суд задовольнив позовну заяву гр. К. у повному обсязі [11].

Пленум Верховного Суду України підкреслює, що під час вивільнення роботодавець вправі в межах однорідних професій і посад провести перестановку (перегрупування) працівників і перевести більш кваліфікованого, посада якого скорочується, за його згодою на іншу посаду, звільнивши з цієї ж підстави менш кваліфікованого працівника. Проте, якщо роботодавець не скористається цим правом, суд не повинен обговорювати питання про доцільність такої перестановки (перегрупування). Отже, власник чи уповноважений ним орган вправі самотійно визначати чисельність і штат працівників, а також структуру підприємства.

Заслуговує на увагу точка зору М.І. Флястера, що при звільненні через скорочення штатів або чисельності фізично здорових працівників варто виходити з інтересів виробництва. Особа ж, яка звільняється, як правило, не повинна мати перевагу на залишення на роботі, якщо вона має більш низьку кваліфікацію і продуктивність праці. А при звільненні інвалідів власник підприємства зобов'язаний урахувати не тільки інтереси підприємства, а й особливості застосування праці цих осіб. Факт більш низької продуктивності праці за відсутності вини працівника не може позбавляти інваліда права на перевагу перед працездатними працівниками, розірвання ж трудових відносин з ініціативи власника фактично є звільненням [12, с. 169, 170].

КЗпП закріплює перелік осіб, яким надається перевага у залишенні на роботі за рівних умов продуктивності праці і кваліфікації. Зокрема, таке право закріплюється за інвалідами війни відповідно до Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» [13], а також за

працівниками, які зазнали на цьому ж підприємстві трудове каліцтво або професійне захворювання. Однак перелік, що міститься в ст. 42 КЗпП не є вичерпним, а тому перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України. Закон України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» також закріплює таке право за інвалідами з числа учасників ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС та потерпілими від цієї катастрофи, щодо яких встановлено причинний зв'язок інвалідності з Чорнобильською катастрофою [14]. Проте ця норма є некоректною, тому що вона окрім скорочення чисельності чи штату працівників розповсюджується також на випадок ліквідації підприємства. Ліквідація – це одна з форм припинення діяльності суб'єкта господарювання. При ліквідації діяльність припиняється без правонаступництва, права та обов'язки юридичної особи припиняються. Таким чином, сама по собі ліквідація підприємства є безумовною підставою розірвання трудового договору, припиненням трудових правовідносин. Саме тому, вважаємо за необхідне викласти п. 7 ч. 1 ст. 20 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» у такій редакції: «за рівних умов продуктивності праці і кваліфікації надається перевага у залишенні на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із скороченням чисельності або штату працівників, а також на працевлаштування».

Проте, Закон «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» [15] в розд. 4, «Працевлаштування, освіта і професійна підготовка інвалідів» взагалі не закріплює за інвалідами переважне право залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці, що створює серйозні перепони для реалізації інвалідами свого права на працю.

Висновки. Із наведеного робимо висновок, що законодавством при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва та

праці за рівних умов продуктивності праці і кваліфікації не передбачено переваги в залишенні на роботі для всіх категорій інвалідів, а таке право надається лише інвалідам війни, інвалідам, постраждалим внаслідок катастрофи на Чорнобильській АЕС, а також працівникам, які зазнали на цьому підприємстві трудове каліцтво або професійне захворювання. З огляду на висловлене та з метою підвищення рівня соціально-правового захисту інвалідів, пропонуємо внести зміни до ч. 3 ст. 17 Закону «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», доповнивши її другим реченням такого змісту: «За рівних умов продуктивності праці і кваліфікації інваліди мають перевагу в залишенні на роботі при скороченні чисельності чи штату працівників».

Проект Трудового кодексу України також закріплює перелік працівників, яким надається перевага на залишення на роботі за рівних умов щодо кваліфікації та продуктивності праці, зокрема, це працівники: (а) із сімейними обов'язками – за умови наявності в них двох і більше утриманців; (б) у сім'ї яких немає інших осіб із самостійним джерелом доходів; (в) які мають триваліший безперервний стаж роботи в цього роботодавця; (г) які навчаються за направленням роботодавця чи підвищують кваліфікацію без відриву від виробництва; (г) які отримали, працюючи в цього роботодавця, трудове каліцтво або професійне захворювання; (д) із числа прийнятих на роботу протягом останніх двох років у рахунок броні чи квоти. Перевага в залишенні на роботі може надаватися іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законом чи колективним договором [16]. Отже, проект ТК України не встановлює таке право для всіх без винятку інвалідів, а навпаки, таку категорію як інваліди війни, взагалі виключив зі своєї редакції. Але брак спеціальної норми, яка встановлювала б перевагу на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці – це явне обмеження права на працю інвалідів, що є значною прогалиною в законодавстві. Саме тому, необхідно закріпити таке право за інвалідами шляхом внесення змін до проекту до ч. 2 ст. 102 та доповнити її

пунктом 7 такого змісту: «7) інвалідам».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Григор'єва Л.І. Зміни в організації виробництва і праці як підстава для звільнення працівника з ініціативи роботодавця / Л.І. Григор'єва // Праця і зарплата. – 2000. – № 18. – С. 12 – 15.
2. Постанова про практику розгляду судами трудових спорів: пост. Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. // Право України. – 1993. – № 2. – С. 5 – 7.
3. Сташків Т. Додержання законодавства про працю / Т. Сташків // Праця та зарплата. – 2002. – № 15. – 15 с.
4. Юшко А. Розгляд судами трудових спорів, викликаних реорганізацією підприємства / А. Юшко // Право України. – 1998. – № 9. – С. 18 – 22.
5. Головина С.Ю. Формирование понятийного аппарата трудового права / С.Ю. Головина // Гос-во и право. – 1998. – № 8. – С. 83 – 86.
6. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: підруч. – 2-ге вид., перероб. і доп. / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко – Х.: ФІНН, 2009. – 728 с.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Под. общ. ред. Г.А. Василевича. – Минск: Амалфея, 2000. – 1072 с.
8. Каринский С.С., Трошин Л.Ф. Трудовые дела: Науч. комментарий суд. практики за 1955 г. / С.С. Каринский, Л.Ф. Трошин. – М.: Госюриздат, 1957. – 168 с.
9. Гаврилина А.К. Гарантии работникам при увольнении / А.К. Гаврилина // Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике. – М., 1995. – С. 70 – 76.
10. Прудивус О.В. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національний ун-т внутрішніх справ. / О.В. Прудивус

– Х., 2003. – 226 с.

11. Рішення Ізяславського районного суду Хмельницької області по справі № 2-539/07 від 25 червня 2007 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua>.

12. Флястер М.И. Трудовые права инвалидов / М.И. Флястер. – М.: 1968. – 216 с.

13. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22.10.1993 р., № 3552-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 45. – Ст. 425.

14. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: Закон України від 28.02.1991 р., №797– XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1991. – № 16. – Ст. 200.

15. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21.03.1991 р., № 875-XII (із змін. та доповн.) // Відом. Верхов. Ради України. – 1991. – № 21. – Ст. 252.

16. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 2902 від 27.08.2013 р. доопрацьований) // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>