

тельские договоры в России. Проблемы теории и законодательства: Дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.03 / ИГПРАН. – М., 2004. – 398 с. **10.** *Йоффе О.С.* Избранные труды по гражданскому праву: Из истории цивилистической мысли: Гражданское правоотношение. Критика теории «хозяйственного права». – М.: Статут, 2000 – 777 с. **11.** *Керимов Д.А.* Методология права (предмет, функции, проблемы философии права). – М.: Аванта+, 2000. – 403 с. **12.** *Коркунов Н.* Лекции по общей теории права. – С-Пб.: Тип. В.А. Тиханова, 1890. – 319 с. **13.** *Лалич В.А.* Система объектов гражданских прав: теория и судебная практика. – СПб.: Юрид. центр Пресс, 2002. – 544 с. **14.** *Менгер К.* Основания политической экономии (Австрийская школа в политической экономии). – М.: Экономика, 1992. – 215 с. **15.** *Мілаш В.С.* Проблема визначення предмета договорів про надання послуг, що опосередковують підприємницький оборот // Пробл. законності. – 2006. – Вип. № 78. – С. 58-66. **16.** *Прангишвили И.В.* Системный подход и общесистемные закономерности. – М.: Изд-во СИНТЕГ, 2000. – 528 с. **17.** *Шаблова Е.Г.* Услуга как объект гражданских прав // Рос. юрид. журн. – 2001. – № 3. – С. 48-56. **18.** *Шешенин Д.Е.* Предмет обязательства по оказанию услуг: Сб. науч. тр. Свердлов. юрид. ин-та. – Вып. 3. – Свердлов.: Изд-во Свердлов. юрид. ин-та, 1964. – С. 150-157. **19.** Гражданское и торговое право зарубежных государств: Учебник: В 2-х т. – Т. 1 / Под общ. ред. *Е.А. Васильева, А.С. Комарова.* – М.: Междунар. отношения, 2004. – 560 с.

*Надійшла до редакції 04.04.2009 р.*

УДК 349.22:331.106

*В.О. Радіонова-Водяницька, аспірантка  
Національна юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого, м. Харків*

## **РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ЗВ'ЯЗКУ ЗІ ЗМІНОЮ В ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА І ПРАЦІ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ЧИННОГО ТА ПЕРСПЕКТИВНОГО ЗАКОНОДАВСТВА**

В умовах докорінного реформування економіки України необхідна виважена політика держави у сфері забезпечення прав і надання гарантій працівникам, яка враховувала б особливості звільнення їх в умовах світової фінансової кризи, а також запобігала масовому звільненню.

Як зазначає Л. Ю. Величко,

трудове законодавство розвинених країн світу досить суворо регламентує обов'язки роботодавців (підприємців) у випадку скорочення ними чисельності або штату працівників. Так, їх першим обов'язком є інформування про це представницьких органів останніх і відповідних державних органів. Зокрема, це передбачено законами Німеччини,

## ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

---

Франції, Великобританії, Канади [1, с. 303].

Питання припинення трудових правовідносин, зокрема, розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, завжди знаходились у центрі уваги правознавців. Різні аспекти правового регулювання підстав звільнення працюючих досліджували такі вчені, як М.Г. Александров, М.Й. Бару, В.В. Жернаков, І.В. Зуб, І.А. Іоннікова, 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, О.В. Ярхо та інші.

Метою даної статті є порівняльно-правовий аналіз чинного й перспективного законодавства щодо припинення трудових відносин за ініціативою роботодавця у зв'язку зі зміною в організації виробництва і праці, а також надання конкретних пропозицій по внесенню змін і доповнень до окремих законодавчих актів України з трудового права.

Актуальність обраної теми дослідження зумовлюється тим, що на сьогодні, в умовах світової економічної кризи, досить гостро постає питання дотримання встановленої правової регламентації припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, коли працівник, як сторона трудових відносин, потребує

правового захисту.

Як зазначають Р.З. Лівшиць і Ю.П. Орловський, звільнення через скорочення чисельності або штату працюючих має найбільшу питому вагу в загальному обсязі випадків розірвання трудового договору, оскільки воно безпосередньо пов'язано з формуванням ринкових відносин, реалізацією курсу на усунення збиткових неконкурентоспроможних організацій [13, с. 130].

Як правильно вказують С.М. Прилипко й О.М. Ярошенко, мета скорочення штату полягає в тому, щоб поліпшити роботу підприємства, установи чи організації й укомплектувати його найбільш кваліфікованими кадрами [10, с. 319]. Скорочення штату тягне за собою ліквідацію якої-небудь штатної посади і скорочення чисельності працівників, а останнє може відбуватись і без усунення тієї чи іншої посади.

Як підкреслюють науковці, необхідність фундаментальної розробки нового Трудового кодексу України не викликає сумнівів [Див.: 2; 7; 8; 12; 14; 15]. Цим пояснюється потреба більш детально проаналізувати стан правового регулювання відносин, пов'язаних з розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку зі зміною в організації виробництва і праці, показати, як ці відносини регламентуються чинним КЗпП України,

проектом Трудового кодексу України, Конвенцією МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» від 22 червня 1982 р. [6, с. 1223 – 1229] та ін.

Стаття 40 КЗпП передбачає можливість розірвання трудового договору за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, п. 1 якої проголошує: «Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників» [5]. При цьому згідно з п. 10 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р., № 9 під *змінami в організації виробництва і праці* розуміється раціоналізація робочих місць, введення нових форм організації праці, в тому числі бригадної і впровадження передових методів, технологій тощо [9].

Параграф 4 гл. VI книги 2 проекту Трудового кодексу України [11], присвячено розірванню трудового договору за ініціативою роботодавця у зв'язку з

будь-яким скороченням. Пунктом 1 ст. 98 проекту ТК передбачено таке право роботодавця: «За наявності умов економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру (ліквідація, злиття, приєднання, поділ, виділення, перетворення, перепрофілювання юридичної особи – роботодавця, зміни в організації виробництва та праці), *якщо використання праці працівника стає для роботодавця неможливим або недоцільним*, (курсив авторки – В.Р.-В.) допускається розірвання трудового договору за його ініціативою у зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників». Зауважимо, що майже такі ж самі положення викладені й у статтях 13 і 14 Конвенції МОП № 158).

Після другого читання законопроекту ТК у Верховній Раді України згідно з Порівняльною таблицею до нього з наведеного п. 1 ст. 98 було виключено частину речення – *якщо використання праці працівника стає для роботодавця неможливим або недоцільним* – «як таку, що створює додаткові, порівняно з чинним КЗпП, можливості для звільнення людини, звужуючи обсяг гарантій праці». З такою редакцією статті ми повністю погоджуємось. Однак навіть з урахуванням викладеного зауваження її текст не є бездоганним.

## ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

---

По-перше, досить спірною є сама її назва «Право роботодавця на розірвання трудового договору у зв'язку зі скороченням». Скорочення чисельності або штату працівників – це наслідок організаційних, адміністративних чи структурних змін в організації роботи підприємства, установи, організації або фізичної особи – підприємця. Причому воно не завжди матиме місце при проведенні, наприклад, реорганізації або перепрофілювання юридичної чи фізичної особи – підприємця. Тому ми категорично не погоджуємося з твердженням Л. Ю. Величка, який зазначає, що «скорочення чисельності або штату працівників є складовою такої підстави розірвання трудового договору, як зміна в організації виробництва» [1, с. 304].

По-друге, за ч. 1 ст. 59 ГК України «припинення діяльності суб'єкта господарювання здійснюється шляхом його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації – за рішенням власника (власників) чи уповноважених ним органів, за рішенням інших осіб – засновників суб'єкта господарювання чи їх правонаступників, а у випадках, передбачених цим Кодексом, – за рішенням суду» [3]. На нашу думку, недоречним є перелік усіх форм реорганізації у статті 98 проекту ТК, а можна

просто використати поняття «реорганізація». Адже при зміні форм реорганізації в Господарському, Цивільному кодексах, спеціальних законах не потрібно буде вносити зміни до Трудового кодексу, оскільки ця норма матиме характер відсилочної.

По-третє, не зовсім вдалими з точки зору юридичної науки є словосполучення «зміни в організації виробництва». Як вбачається зі змісту проекту ТК, в тому числі й ч. 1 ст. 98, маються на увазі зміни не тільки в організації саме виробництва (до речі, це словосполучення запозичене з радянського КЗПП). Виробництво передбачає виготовлення певної продукції. Отже, зі змісту ч. 1 ст. 98 проекту ТК випливає, що дія цієї статті не поширюється на випадки, коли на підприємстві, в установі чи організації відбулися зміни не в організації виробництва, а в організації надання послуг чи виконання робіт. При цьому як виробництво продукції, так і надання послуг чи виконання робіт є діяльністю підприємства, установи й організації. А під господарською діяльністю ст. 3 ГК України розуміє діяльність суб'єктів господарювання у сфері суспільного виробництва, спрямована на виготовлення й реалізацію продукції, виконання робіт чи надання послуг вартісного характеру, що мають цінову

визначеність.

З нашого погляду, ч. 1 ст. 98 проекту ТК слід викласти в наступній редакції: «Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом за наявності умов економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру (у випадку змін в організації діяльності і праці юридичної особи або фізичної особи – підприємця (роботодавця), в тому числі ліквідації, реорганізації, перепрофілювання юридичної особи або фізичної особи – підприємця) у зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників».

Вважаємо за доцільне змінити й саму назву статті 98 проекту ТК на запропоновану – *«Розірвання трудового договору у зв'язку зі змінами в організації діяльності і праці роботодавця»*.

Як свідчить практика, п. 1 ст. 40 КЗпП України застосовується й у випадках, коли працівник не бажає укласти договір про повну матеріальну відповідальність, відмовляється у зв'язку з цим від переведення на іншу посаду (роботу) або якщо іншої роботи бракує. Такої ж думки дотримується й Верховний Суд України, який у ч. 5 п. 19 пос-

танови свого Пленуму від 6 листопада 1992 р., № 9 указує, що стосовно правил п.1 ст.40 КЗпП може бути розірвано трудовий договір при відмові працівника укласти договір про повну матеріальну відповідальність з поважних причин (або коли раніше виконання обов'язків за трудовим договором не вимагало укладення договору про повну матеріальну відповідальність), а також з особою, яка приймалась для заміщення відсутнього працівника, але пропрацювала понад 4-х місяців, при поверненні цього працівника на роботу, якщо немає можливості переведення з її згоди на іншу роботу.

Деякі вчені підтримують таку позицію Верховного Суду України. проте ми у цьому питанні повністю погоджуємося з позицією Л.Ю. Величко й І.А. Іоннікової [Див.: 1, с. 304, 305; 4, с. 92], які підкреслюють, що трудовий договір при відмові працівника від укладення договору про повну матеріальну відповідальність може бути припинено на підставі його відмови від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці – за п. 6 ст. 36 КЗпП України. Тому, вважаємо, є сенс виключити з п. 19 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» ч. 5 як таку, що суперечить чинному

## ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

---

законодавству й порушує права працівників.

Частиною 2 статті 98 проекту ТК передбачається, що при проведенні скорочення чисельності працівників роботодавець вправі в межах однорідних професій і посад провести їх перестановку (перегрупування) й перевести більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується (за його згодою) на іншу посаду, звільнивши з неї із цих підстав менш кваліфікованого. Слід відмітити, що законодавець у цій статті встановив саме право, а не обов'язок роботодавця здійснити такі дії. Однак зі змісту ч. 1 п. 19 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р., № 9 випливає, що роботодавець зобов'язаний провести таку перестановку (перегрупування): «Розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням за п. 1 ст. 40 КЗпП, суди зобов'язані з'ясувати, 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, чи додержано власником або уповноваженим ним органом норм законодавства, що регулюють вивільнення працівника, які є докази щодо змін в організації виробництва і праці,

про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що *власник або уповноважений ним орган не мав можливості перевести працівника з його згоди на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації* (курсив авторки – В.Р.-В.), чи не користувався вивільнюваний працівник переважним правом на залишення на роботі та чи попереджувався він за 2 місяці про наступне вивільнення». На наше переконання, така позиція Верховного Суду України заслуговує на увагу.

До того ж ч. 2 ст. 100 проекту ТК передбачено, що звільнення працівника у зв'язку зі скороченням допускається за браком можливості переведення за його згодою на іншу роботу, яка відповідає його спеціальності і кваліфікації, а якщо такої роботи немає – на іншу, на яку він згоден і яку може виконувати за станом здоров'я і кваліфікацією. Майже таке ж положення передбачено й ч. 2 ст. 40 КЗпП України: «Звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу».

Вважаємо, що для підвищення трудових гарантій працюючих, захисту їх від незаконного звільнення потрібно внести зміни до ч. 2 ст. 98 проекту ТК, за-

мінівши словосполучення «право роботодавця на проведення перестановки (перегрупування) працівників» на «обов'язок роботодавця на проведення перестановки (перегрупування) працівників». що усуне протиріччя між статтями 98 і 100. При цьому слід також забезпечити права й гарантії того працівника, якого звільняють у зв'язку з переведенням на його посаду більш компетентного, кваліфікованого. У таких випадках особливо важливо звертати увагу на те, чи не мають переважного права на залишення на роботі працівники, яких звільняють у зв'язку з переведенням на їх місце інших осіб.

Викликає у нас заперечення й формулювання ч. 3 ст. 98 проекту ТК: «Норми частини першої цієї статті поширюються на випадки звільнення працівника в разі, якщо він не погоджується із запропонованою роботодавцем зміною умов праці, а також у разі припинення фізичною особою функцій роботодавця». Досить некоректною видиться фраза «припинення фізичною особою функцій роботодавця», оскільки фізична особа – підприємець не здійснює функцій роботодавця, адже «роботодавець» – це не функція, а певний статус фізичної особи – підприємця, якого вона набуває, якщо наймає до себе на роботу працівників за трудовим договором. Пропонує-

мо виключити цю фразу з ч. 3 ст. 98 проекту ТК, а випадки звільнення працівників у зв'язку з припиненням діяльності фізичної особи – підприємця ми рекомендуємо передбачити в ч. 1 ст. 98.

Ще однією досить актуальною й болючою на сьогодні є проблема масових звільнень у зв'язку з негативним впливом світової економічної кризи на діяльність роботодавців і, як наслідок – їх реорганізацією або ж ліквідацією (зокрема, банкрутством). Ця проблема має міжнародний характер, оскільки вона притаманна не лише Україні. Ось чому заслуговує всілякої підтримки включення до проекту ТК ст. 101, яка передбачає обов'язки роботодавця щодо запобігання масовим звільненням працюючих у зв'язку зі скороченням. Так, ч. 1 цієї статті передбачено: «У разі виникнення загрози масових звільнень працівників у зв'язку зі скороченням роботодавця для їх запобігання може з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) тимчасово застосовувати:

- 1) обмеження або припинення прийняття на роботу нових працівників;

- 2) обмеження надурочних робіт та робіт у вихідні дні;

- 3) зупинення роботи окремих структурних підрозділів чи



## ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

---

юридичної особи в цілому з наданням працівникам за їхньою згодою відпусток без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням на строк до двох місяців;

4) запровадження для працівників окремих структурних підрозділів або юридичної особи в цілому режиму неповного робочого часу на строк, що не перевищує шести місяців, але не менше половини від норми робочого часу;

5) поетапне звільнення працівників у зв'язку зі скороченням;

6) надання працівникам можливості навчання, перенавчання або підвищення кваліфікації;

7) інші передбачені угодами і колективним договором заходи, рекомендовані державною службою зайнятості, а також за результатами консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або вільно обраними працівниками представниками (представником)».

І хоча сама назва ст. 101 проекту ТК містить слово «обов'язки», з її змісту випливає лише право роботодавця на застосування перелічених заходів. Варто зазначити, що в першій редакції ч. 1 ст. 101 проекту ТК замість слова «може» стояло «зобов'язаний». Ці зміни відбулися вже після 2-го читання проекту ТК в засіданні Верховної Ради України за пропозицією одного з його авторів – народного депутата Я.М. Сухого. Вважаємо, що для захисту прав працівників потрібно повернутись до попередньої редакції цієї статті й покласти на роботодавця саме **обов'язок** застосувати названі заходи.

Як бачимо, проект ТК викликає низку зауважень, проте розроблення й запровадження в життя нового Трудового кодексу України, так би мовити, «конституції» для працівників і роботодавців, для встановлення між ними партнерських відносин, що вкрай важливо для реалізації й забезпечення трудових прав громадян.

**Список літератури:** 1. *Величко Л.Ю.* Окремі питання розірвання трудового договору у випадку змін в організації виробництва і праці // Вісн. Харків. нац.ун-ту внутр.справ. – 2008. – Вип. 40. – С. 302-306. 2. *Венедиктов В.С.* Концептуальні підходи до кодифікації трудового законодавства України // Право і безпека. – 2002. – №2. – С. 9-12. 3. *Господарський кодекс України:* Затв. Законом України від 16.01.2003 р., № 436-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2003. – № 18, № 19-20, № 21-22. – Ст. 144. 4. *Іоннікова І.А.* Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. / Нац. ун-тет внутр. справ. – Х., 2004. – 213 с. 5. *Кодекс законів про працю:* Затв. Законом Верхов. Ради УРСР від 10.12.1971 р., № 322-VIII: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>. 6. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною



Організацією Праці: В 2-х т. – Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. – 1560 с. **7. Лаврінченко О.В.** Щодо структури нового Трудового кодексу України // Вісн. Нац. ун-ту внутр. справ. – 2001. – Вип. 15. – С. 83-86. **8. Леонова Ю.** Зауваження до проекту нового Трудового кодексу України // Право України. – 2004. – № 2. – С. 99-101. **9.** Постанови Пленуму Верховного Суду України (1963-2000) : Офіц. вид. : У 2-х т. – Т. 1. / За заг. ред. *В.Ф. Бойка*. – К.: А.С.К., 2000. – 328 с. **10. Прилипка С.М., Ярошенко О.М.** Трудове право України: Підручник.– Х.: Вид. ФО-П Вапнярчук Н.М., 2008. – 664 с. **11.** Проект Трудового кодексу України: реєстр. №1108 від 04.12.2007 р. [Електронний ресурс] Режим доступу: [http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc4\\_1?id=&pf3511=30947](http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947). **12. Процевський О.І.** Чи ж є на що сподіватися? Критичний погляд науковця на проект нового Трудового кодексу // Юрид. вісн. України. – 2004. – № 9. – С. 8. **13.** Трудове право Росії. Учеб. для вузов. / Отв. ред. *Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский*. – М.: ИНФРА-НОРМА-М, 1998. – 482 с. **14. Чанишева Г.І.** Новий Трудовий кодекс Російської Федерації: досвід для України // Актуальні проблеми політики. – Вип. 15. – О.: Юрид. літ., 2002. – С. 145-154. **15. Ярошенко О.М.** Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права. – Х.: Вид. ФО-П Вапнярчук Н.М., 2006. – 456 с.

*Надійшла до редакції 10.11.2009 р.*

**УДК 349.2:331.108.43**

**Вал.П. Кохан, аспірантка**  
*Харківський національний*  
*університет внутрішніх справ*

## **ЩОДО НЕВІДПОВІДНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЗАЙМАНІЙ ПОСАДІ ЗА ВИСНОВКАМИ АТЕСТАЦІЇ**

Велике значення для роботодавця має співвідношення вимог до роботи і наявної здатності працівника до її виконання. У трудовому праві ця проблема знаходить свій прояв через категорію невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі. Виявленою невідповідністю може бути неякісне виконання робіт, неналежне виконання трудових обов'язків з причин недостатньої кваліфікації. На думку П.Д. Пилипенка, недостат-

ня кваліфікація працівника може виражатись у відсутності необхідних знань і навичок, без яких неможливо належним чином виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. Невідповідність внаслідок недостатньої кваліфікації може бути встановлено на підставі атестації працюючого [8, с. 236].

М.В. Дєдюєва визначає невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі як неможливість для праців-