

В. О. РАДІОНОВА-ВОДЯНИЦЬКА,  
кандидат юридичних наук, асистент кафедри  
трудового права Національного юридичного  
університету імені Ярослава Мудрого

## ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА, ЩО РЕГУЛЮЄ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ ЗА п. 1 ст. 40 КЗпП УКРАЇНИ

Зміна напрямів розвитку української економіки, кардинальні зміни та перетворення у відносинах власності, приватизація та роздержавлення спричинили падіння попиту на робочу силу, безробіття, загострення розбіжностей між роботодавцем та працівником. Стан правової регламентації захисту конституційного права громадян від незаконного звільнення з роботи навряд чи можна визнати належним. Унаслідок питання, пов'язані з ліквідацією, реорганізацією, банкрутством або перепрофілюванням підприємства, з гарантованістю прав вивільнюваних і забезпеченням їх подальшої зайнятості, вимагають серйозного наукового осмислення.

**Ключові слова:** розірвання трудового договору, роботодавець, зміни в організації виробництва.

**Постановка проблеми.** Останнім часом відбуваються зміни у співвідношенні конкретних видів праці: одні професії втрачають своє значення, з'являються інші. Загальний чисельний склад підприємства може не змінюватися, але підлягає трансформації його професійна структура: залишають роботу люди одних професій, приходять – інших. Тобто вивільнення кадрів можливе й у межах незмінної (а іноді й зростаючої) загальної чисельності працюючих на підприємстві [1, с. 17].

**Актуальність проблематики** обумовлена необхідністю реформування трудового законодавства, а саме завершення його кодифікації, в тому числі і норм, що регулюють чи будуть регулювати питання розірвання трудового договору у випадку змін в організації виробництва та праці. Необхідність розробки даної теми також викликана складнощами та частими порушеннями при застосуванні норм, що регулюють звільнення за ініціативою роботодавця за даною підставою. Роботодавці не дотримуються законодавства про строки попередження про розірвання трудового договору, досить часто змушують працівника звільнитися за згодою сторін або за власним бажанням, не сплачуючи вихідної допомоги.

Також, на жаль, досить часто виникають ситуації, коли роботодавець наперед вимагає написання заяви працівником про звільнення за власним бажанням ще при укладенні трудового договору. І працівник змушений в умовах безробіття виконати таку вимогу, інакше роботодавець відмовляє йому у прийнятті на роботу.

Потреба в дослідженні викликана також і необхідністю вдосконалення теорії трудового права, зо-

крема категоріального апарату. Слід зазначити, що до сьогодні відсутній єдиний науковий погляд щодо визначення таких категорій, як «скорочення чисельності», «скорочення штату», «зміни в організації праці» та ін.

**Аналіз останніх досліджень.** Питанням правового забезпечення розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці та запобіганню масового вивільнення працівників приділяли увагу такі вчені-правознавці, як: О. Процевський, В. Шишкін, Г. Гончарова, Г. Давиденко, А. Юшко, М. Балюк, М. Іншин, А. Мовчан, О. Ярошенко. Дана тема була і предметом досліджень таких зарубіжних фахівців, як В. Єгоров, Є. Кленов, М. Покровська, С. Головіна, М. Молодцов.

Розвиток науково-технічного прогресу пов'язаний зі зміною структури робочої сили. Інтереси виробництва постійно ставлять все нові й нові вимоги до працівників. Сучасне виробництво характеризується безперервним удосконаленням технологій, упровадженням нових машин та механізмів, періодичною зміною профілю продукції, що випускається. Наразі в Україні сповільнилися темпи виробництва, значно зменшилися доходи підприємств, а тому вони змушені знизити власні видатки. Не є секретом, що значна їх частка припадає на оплату праці найманих працівників. Якщо всі працівники зайняті у виробництві й формуванні доходної частини підприємства, зрозуміло, що видатки на заробітну плату є виправданими. Якщо ж обсяги виробництва падають, зменшується і потреба в попередній чисельності працюючих.

На думку В. Шишкіна, наймач змушений звільнити працівників, залишення яких на робочому місці виявилось для нього накладним, тобто економічно недоцільним [2, с. 8].

Зазначеній ситуації найбільше відповідає підстава звільнення, передбачена п. 1 ст. 40 КЗпП України, – розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи чи організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Слід погодитись з А. М. Юшко, яка вважає, що звільнення працюючих за вказаною підставою має найбільшу питому вагу в загальному обсязі підстав розірвання трудового договору, тому що воно безпосередньо пов'язане з формуванням ринкових відносин, реалізацією курсу на усунення неконкурентоспроможних збиткових підприємств, реорганізацією юридичних осіб [3, с. 88].

На думку М. І. Іншина, вже перші кроки до ринкової економіки викликали такі явища, як масове скорочення чисельності (штату) працюючих на підприємствах, установах, організаціях і вивільнення з них надлишкової чисельності працюючих [4, с. 5].

При розгляді трудових спорів, пов'язаних з такими вивільненнями, суди не завжди з'ясовують, чи дійсно мали місце зміни в організації виробництва і праці, та чи потягли вони за собою скорочення чисельності або штату працівників, чи мали перепрофілювання своїм наслідком скорочення одних посад, професій, спеціальностей і потребу в працівниках інших посад, професій, кваліфікацій при тій самій або навіть більшій їх загальній чисельності. В останньому разі не є перешкодою до звільнення (з додержанням встановленого порядку вивільнення) тих працівників, у посадах, професіях, спеціальностях, кваліфікаціях яких відпала потреба [5, с. 35–36].

Частина 3 ст. 32 КЗпП України передбачає, що внаслідок змін в організації виробництва і праці допускається зміна суттєвих умов праці працівника при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. У разі його відмови від виконання покладених на нього обов'язків у зв'язку зі зміною останніх, трудовий договір з таким працівником припиняється на підставі п. 6 ст. 36 КЗпП України. Як бачимо, зміни в організації виробництва і праці в одних випадках можуть викликати звільнення працівника за п. 1 ст. 40, а в інших – за п. 6 ст. 36 КЗпП України. Викладене свідчить, що конструкція «зміни в організації виробництва і праці» має юридичне значення, а тому потребує відповідного розкриття свого змісту й наукового аналізу.

Як справедливо підкреслює О. М. Васильєв, в юриспруденції, як і в будь-якій іншій науці, завдання визначення (дефініції) як логічної операції над поняттям полягає в розкритті змісту останнього шляхом указівки на основні суттєві ознаки досліджуваного предмета, що вирізняють його серед інших суспільних явищ і відокремлюють із числа правових [6, с. 86].

О. С. Пашков справедливо наголошує, що необхідність опрацювання зрозумілого поняття цілком очевидна, оскільки самі норми трудового права, як правило, не дають чіткого уявлення про коло правозастосовних суб'єктів та їх компетенцію, не регламентують правозастосовну процедуру та її оформлення, що звичайно призводить до невірної, так би мовити, різнобою в правозастосовній практиці, а іноді і просто до порушень закону [7, с. 222].

Трудове законодавство не пропонує легальної дефініції конструкції «зміна в організації виробництва і праці». Так, провідні фахівці у галузі трудового права М. І. Балюк та Г. С. Гончарова під нею розуміють об'єктивно необхідні дії власника або уповноваженого ним органу, зумовлені за загальним правилом упровадженням нової техніки й технологій, удосконаленням структури підприємства, установи чи організації, певного режиму робочого часу й управлінської діяльності. Все це спрямоване на підвищення продуктивності праці, поліпшення економічних і соціальних показників, запобігання банкрутству й масовому звільненню працюючих та на збереження кадрового потенціалу в період тимчасових зупинок у діяльності підприємства й організації, на створення безпечних умов праці, поліпшення санітарно-гігієнічних її умов [8, с. 33]. Змінами в організації виробництва і праці з погляду Г. С. Гончарової треба також вважати: а) впровадження контрактної форми трудового договору для тих випадків, коли остання є обов'язковою (щодо керівників державних підприємств, працівників національних закладів (установ) України); б) удосконалення систем заробітної плати, нормування праці; в) ліквідацію шкідливих робіт; г) раціоналізацію робочих місць після їх атестації тощо [9, с. 7].

Позицію М. І. Балюка та Г. С. Гончарової щодо визначення правової категорії «зміни в організації виробництва і праці» поділяє й А. М. Юшко, яка всупереч браку у нормативно-правових актах вичерпного переліку змін в організації виробництва і праці вважає, що законодавець не має можливості передбачити всі варіанти таких змін, що можуть відбуватись на конкретному підприємстві [3, с. 45].

М. В. Молодцов і С. Ю. Головіна йдуть ще далі, стверджуючи, що розглядувана категорія є одним із

оціночних понять у трудовому праві, під якою можна розуміти будь-які виробничі ситуації [10, с. 157–158].

Так, враховуючи викладені вище думки, можна зробити висновок, що організація виробництва – це процес, функція управління виробничою системою для досягнення її цілей і завдань, до яких належать: 1) поглиблення спеціалізації; 2) вдосконалення форм організації виробництва; 3) швидка (гнучка) переорієнтація останнього на інші види продукції; 4) забезпечення безперервності й ритмічності виробничого процесу; 5) вдосконалення виробництва в просторі й часі; 6) створення логістичної системи; 7) скорочення тривалості виробничого циклу; 8) безперебійне забезпечення сировиною, матеріалами при зменшенні їх запасів, а також готовою продукцією. Проте кожне підприємство має свої специфічні завдання організації виробництва. Це, зокрема: а) комплекс завдань по забезпеченню сировиною; б) найкраще використання робочого часу й робочої сили; в) поліпшення асортименту й якості випуску продукції; г) освоєння нових її видів.

Організація виробництва ґрунтується на таких положеннях:

– кожен виробничий процес становить собою функціонуючу сукупність елементів праці (її засобів, предметів і власне праці) з метою одержання запланованого продукту;

– елементи праці знаходяться у взаємозв'язку між собою, а також із технологічним складом виробничого процесу;

– вони перебувають між собою також у певному якісному співвідношенні. Засоби праці, її предмети й людина (як виконавець трудових процесів) повною мірою повинні відповідати результату, що має бути отриманий у процесі виробництва;

– засоби, предмети й виконавці праці повинні знаходитись у певному кількісному співвідношенні, зумовленому обсягом виробництва й часовими рамками;

– кожен елемент праці, як і їх сукупність, і кожен елемент виробничого процесу займають певний про-

стір, мінімально необхідний для їх нормального функціонування;

– кожна стадія, операція, кожен перехід виробничого процесу, як і їх сукупність, має тривати чітко визначений період часу.

З погляду О. С. Сосніна й В. В. Казарцева, важливо розрізняти функції технології й функції організації виробництва. Технологія – це способи і варіанти виготовлення продукції; її головна функція – це з'ясування можливих типів машин для виробництва такого виду продукції, застосування кожного параметру технологічного процесу. Вона визначає, що треба зробити з предметом праці, й за допомогою яких засобів виробництва, щоб перетворити його на необхідний продукт. Функція організації виробництва – це з'ясування конкретних значень, параметрів технологічного процесу на підставі аналізу можливих варіантів і вибору найбільш ефективного з них відповідно до мети й умов виробництва. Інакше кажучи, це відповідь на запитання: як краще задіяти предмет і знаряддя праці, а також саму працю, щоб перетворити її предмет на продукт необхідних властивостей з найменшими затратами робочої сили й засобів виробництва [11, с. 98]. Праця людей у процесі останнього організовується під впливом розвитку продуктивних сил і виробничих відносин. Тому організація праці завжди має дві сторони – природно-технічну і соціально-економічну, які тісно пов'язані й постійно взаємодіють.

**Висновки.** На підставі проведеного аналізу можемо зробити такі висновки: 1) ліквідація й реорганізація юридичної особи – роботодавця не є видозмінами в організації виробництва і праці; 2) реорганізація й ліквідація – це шляхи припинення діяльності будь-якої юридичної особи – роботодавця; 3) скорочення чисельності або штату працівників є наслідком змін в організації виробництва і праці, що ставить перед вітчизняною наукою трудового права та законодавцем завдання пошуку по формуванню відповідної теоретичної та нормативної бази.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Егоров В. В. Сохранение занятости в случае изменения структуры предприятия / В. В. Егоров // Право на труд: советский и британский подходы (по материалам второго советско-британского симпозиума). – М., 1989. – С. 17–22.
2. Шишкін В. Звільнення працівників з ініціативи роботодавця / В. Шишкін // Праця і закон. – 2008. – С. 8.
3. Юшко А. М. Переведення на іншу роботу : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. М. Юшко ; Нац. юрид. акад. України. – Х., 2002. – 194 с.
4. Іншин М. І. Правове регулювання вивільнення працівників органів внутрішніх справ України : навч. посіб. / М. І. Іншин. – Х. : Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2001. – 108 с.
5. Давиденко Г. І. Розгляд судами спорів, пов'язаних з укладенням, зміною і припиненням трудового договору / Г. І. Давиденко // Вісн. Верхов. Суду України. – 1997. – № 3 (5). – С. 35–36.

6. Васильев А. М. Правовые категории / А. М. Васильев. – М. : Юрид. лит., 1976. – 264 с.
7. Пашков А. С. Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе / под ред. А. С. Пашкова. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1984. – 257 с.
8. Балюк М. І. Зміни в організації виробництва і праці та соціальне партнерство / М. І. Балюк, Г. С. Гончарова // Право України. – 1996. – № 11. – С. 33–37.
9. Гончарова Г. С. Трудові відносини в умовах реорганізації підприємств, установ, організацій, заснованих на державній формі власності / Г. С. Гончарова // Юрид. газ. – 2006. – № 19 (79). – С. 7.
10. Молодцов М. В. Трудовое право России : учебник / М. В. Молодцов, С. Ю. Головина. – М. : Норма, 2003. – 704 с.
11. Соснін О. С. Виробничий і операційний менеджмент : навч. посіб. / О. С. Соснін, В. В. Казарцев. – К. : Вид-во Європ. Ун-ту, 2001. – 147 с.

## REFERENCES

1. Egorov V. V. (1989). Sohranenie zanyatosti v sluchae izmeneniya strukturyi predpriyatiya [Preservation of employment in case of change of structure of the enterprise] Right to work: the Soviet and British approaches '89: *Po materialam vtorogo sovetsko-britanskogo simpoziuma – The second Soviet-British Symposium*. (pp.17). Moskwa [in Russian].
2. Shyshkin V. (2008). Zvylnennia pratsivnykiv z initsiatyvy robotodavtsia [Dismissal of workers by the employer]. *Pratsia i zakon – The labor and law*, 8 [in Ukrainian].
3. Yushko A. M. (2002). Perevedennia na inshu robotu [Transfer to another job]. *Candidate's thesis. Kharkiv* [in Ukrainian].
4. Inshyn M. I. (2001). *Pravove rehuliuвання vyvylnennia pratsivnykiv orhaniv vnutrishnikh sprav Ukrainy [Legal regulation of the release of the internal affairs of Ukraine]*. Kharkiv: Vyd-vo Un-tu vnutr. sprav [in Ukrainian].
5. Davydenko H. I. (1997) Rozghliad sudamy sporiv, poviazanykh z ukladenniam, zminoiu i pryypynenniam trudovoho dohovoru [Consideration by the courts of disputes relating to the conclusion, modification and termination of employment contract]. *Visn. Verkhov. Sudu Ukrainy. – Bulletin of the Supreme Court of Ukraine*, 3, 5, – 35-36 [in Ukrainian].
6. Vasilev A. M. (1976). *Pravovyye kategorii [Legal category]*. Moskwa: Yurid. lit. [in Russian].
7. Pashkov A. S. (1984). *Problemy pravovogo regulirovaniya truda v razvitom sotsialisticheskom obschestve [Problems of legal regulation of labor in developed socialist society]*. L.: Izd-vo LGU [in Russian].
8. Baliuk M. I., Honcharova H. S. (1996). Zminy v orhanizatsii vyrobnytstva i pratsi ta sotsialne partnerstvo [Changes in production and labor and social partnership]. *Pravo Ukrainy – Law of Ukraine*, 11, 33 [in Ukrainian].
9. Honcharova H. S. (2006). Trudovi vidnosyny v umovakh reorhanizatsii pidpriemstv, ustanov, orhanizatsii, zasnovanykh na derzhavnii formi vlasnosti [Employment in conditions of of reorganization of enterprises, institutions, organizations based on state ownership]. *Yuryd.haz. – Legal newspaper*, 19, 79, 7 [in Ukrainian].
10. Molodtsov M. V. (2011). *Trudovoe pravo Rossii [Labor law of Russia]*. Moskwa: Norma [in Russian].
11. Sosnin O. S. (2001). *Vyrobnychiy i operatsiinyi menedzhment: navch.posib [Production and operational management]*. Kyiv: Vyd-vo Yevrop. Un-tu [in Ukrainian].

## В. А. РАДИОНОВА-ВОДЯНИЦКАЯ

кандидат юридических наук, ассистент кафедры трудового права  
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

### СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩЕГО РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО п. 1 ст. 40 КЗоТ УКРАИНЫ

Изменение направлений развития украинской экономики, кардинальные изменения и преобразования в отношениях собственности, приватизация и денационализация вызвали падение спроса на рабочую силу, безработицу, обострение разногласий между работодателем и работником. Состояние правовой регламентации защиты конституционного права граждан от незаконного увольнения с работы вряд ли можно признать надлежащим. В результате вопросы, связанные с ликвидацией, реорганизацией, банкротством или перепрофилированием предприятия, с гарантией прав высвобождаемых и обеспечением их дальнейшей занятости, требуют серьезного научно-го осмысления.

Актуальность проблематики обусловлена необходимостью реформирования трудового законодательства, а именно завершения его кодификации, в том числе и норм, регулирующих вопрос расторжения трудового договора в случае изменений в организации производства и труда. Необходимость изучения данной темы также вызвана сложностями и частыми нарушениями при применении норм, регулирующих расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Работодатели не соблюдают законодательство о сроках предупреждения о расторжении трудового договора и достаточно часто настаивают на увольнении работника по соглашению сторон или по собственному желанию, не выплачивая выходное пособие.

**Ключевые слова:** расторжение трудового договора, работодатель, изменения в организации производства.

V. O. RADIONOVA-VODYANYTSKA

Candidate of Legal Sciences, Assistant of the Department of Labor Law  
of Yaroslav Mudryi National Law University

**IMPROVEMENT OF THE LEGISLATION GOVERNING TERMINATION  
OF EMPLOYMENT CONTRACT ON THE INITIATIVE OF THE EMPLOYER ACCORDING  
TO PARAGRAPH 1 OF ARTICLE 40 OF THE LABOR CODE OF UKRAINE**

**Problem setting.** Changing directions of development in Ukrainian economy, fundamental changes and transformation in property relations, privatization and deregulation caused the drop in labor demand, unemployment, worsening differences between employer and employee

**Target of research.** The urgency of the problems caused by the need to reform labor law and to complete its codification, including the rules governing whether regulating the termination of the employment contract in cause of changes in the organization of production and labor

**Analysis of resent researches and publications.** Providing the legal termination of employment contract by the employer in the event of changes in the organization of production and labor and prevent mass layoffs to pay attention to such jurists as: O. Protsevskyy, V. Shishkin, G. Goncharova, G. Davydenko, A. Jushko, M. Baluk, M. Inshyn, A. Movchan, O. Yaroshenko. This topic was also the subject of research of foreign experts as V. Yegorov, E. Klyenova, M. Pokrovska, S. Golovin, M. Molodtsova.

**Article's main body.** State regulation of the legal protection of citizens' constitutional right against unlawful dismissal hardly be considered appropriate. Because of issues related to the liquidation, reorganization, bankruptcy or conversion of the company, with guaranteed rights vacated and providing their future employment, requires serious scientific understanding.

The development of science and technology related to the restructuring of labor force. Interests of production constantly putting more and more demands on employees. Modern production is characterized by continuous improvement of technology, introduction of new machinery, the periodic change of profile of production. In Ukraine slowed production significantly reduced companies incomes, so they are forced to reduce their spending. Is not a secret that a significant their percentage accounts for salaries of employees. If all employees engaged in the production and the formation of revenues of the company, clear that expenditure on salary is justified. If production volumes are falling, so decreases the need for previous count of employees.

**Conclusions and prospects for the development.** Based on the analysis we can draw the following conclusions such as: 1) the liquidation and reorganization of legal entities – employers are not modifications in production and employment; 2) reorganization and liquidation – a path termination of any legal entity – an employer; 3) reduction of the staff or are the result of changes in production and labor that confronts domestic science employment and job search legislator for forming the proper and regulations.

**Key words:** termination of employment contract, the employer, changes in the organization of production.