

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ВПЛИВУ ЗМІН В ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА І ПРАЦІ НА СТАБІЛЬНІСТЬ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Стаття присвячена з'ясуванню негативного впливу змін в організації виробництва і праці на забезпечення стабільності трудових правовідносин у сучасній Україні. Автором встановлено, що «зміни в організації виробництва і праці», як такі, мають місце тоді, коли вони обумовлені обґрунтованими стратегіями розвитку підприємства, а також скореговані засадою гармонійної стабільності трудових відносин й нормативними вимогами до здійснення відповідних «змін». Доведено, що забезпечення стабільності трудових правовідносин у процесі зміни в організації виробництва і праці на сьогодні ускладнене, зокрема, такими проблемами: відсутність актуальних комплексних досліджень впливу відповідних змін на забезпечення стабільності трудових правовідносин й можливості оптимізації правового механізму забезпечення цієї стабільності; надміру формальне тлумачення цінності засади стабільності трудових правовідносин, коли забезпечення такої стабільності не відповідає ринковим реаліям; використання засади стабільності в якості інструмента недобросовісного впливу працівника на роботодавця; ігнорування роботодавцем цієї засади; обмеження господарської свободи роботодавця, наслідком чого може стати стан неплатоспроможності роботодавця; відсутність чіткої методології задоволення переважного права працівника на залишення на роботі і т. д. У висновках до статті узагальнюються результати дослідження.

Ключові слова: банкрутство, перепрофілювання, правове регулювання, правовий механізм, скорочення штату працівників, стабільність трудових правовідносин, трудові правовідносини.

The article is devoted to determining the negative impact of changes in the organization of production and labor on ensuring the stability of labor relations in modern Ukraine. The author found that "changes in the organization of production and labor", as such, take place when they are conditioned by reasonable strategies for the development of the enterprise, and are also corrected by the basis of harmonious stability of labor relations and regulatory requirements for the implementation of the corresponding "changes". It has been proved that ensuring the stability of labor relations in the process of changes in the organization of production and labor today is complicated, in particular, by the following problems: lack of relevant comprehensive studies of the impact of relevant changes on ensuring the stability of labor relations and the possibility of optimizing the legal mechanism to ensure this stability; excessively formal interpretation of the value of the principle of stability of labor relations, when the provision of such stability does not correspond to market realities; using the idea of stability as a tool for unfair influence of the employee on the employer; disregard of this principle by the employer; restriction of the employer's economic freedom, which may result in the employer's insolvency; the lack of a clear methodology for satisfying the employee's preemptive right to remain at work, etc. The conclusions to the article summarize the research results.

Key words: bankruptcy, re-profiling, legal regulation, legal mechanism, staff reduction, stability of labor relations, labor relations.

Постановка проблеми. На сьогоднішній день в умовах становлення в Україні ринкової економіки діяльність юридичної особи будь-якої організаційно-правової форми вимагає постійного пристосування до потреб цивільного обороту, що не завжди є лінійним процесом. Саме тому підприємства іноді зустрічаються з потребою зміни в організації виробництва і праці, що

впливає на стан перебігу трудових правовідносин, які виникають на відповідних юридичних особах. В окресленому контексті необхідно звернути увагу на те, що зміни в організації виробництва і праці є підставою для припинення трудових правовідносин, а саме припинення відносин на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України. При цьому констатація юридичного факту «зміни в організації виробництва і праці» не завжди є достатньою підставою для припинення трудових правовідносин. Таким чином, з огляду на множину відповідних змін та обставин фактичної дійсності, в яких ці зміни відбуваються, доходимо висновку, що припинення трудових правовідносин на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України може узгоджуватись із засадою гармонійної стабільності трудових правовідносин, а в окремих випадках – суперечити їй.

Вказане має досить важливе значення з огляду на те, що в Україні щороку відбувається припинення значної кількості господарських товариств, результатом чого стає масове вивільнення працівників, що є одним з найбільш негативних наслідків зміни в організації виробництва і праці. На цю обставину також звертають увагу провідні вітчизняні юристи-трудовики (зокрема Е.В. Бабенко, Л.Ю. Величко, М.І. Іншин, С.І. Кожушко, В.О. Краєвська, О.Б. Лисицина, О.В. Прудивус, Д.А. Пунтус, О.М. Ярошенко та інші науковці), підіймаючи це та пов'язані із ним актуальні по сьогодні питання. Поряд із тим, попри важливість окресленої проблеми, слід констатувати, що по сьогоднішній день українськими та зарубіжними юристами-трудовиками ще комплексно не досліджувались особливості та проблематика змін в організації виробництва і праці крізь призму забезпечення гармонійної стабільності трудових правовідносин, як фундаментальної та цивілізаційної засади сучасного трудового права, що розвивається у межах парадигми людиноцентризму.

Аналіз наукової літератури та невіршені раніше питання. Окремі аспекти впливу припинення юридичної особи, банкрутства або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності чи штату працівників на динаміку трудових правовідносин досліджувались багатьма українськими юристами-трудовиками, зокрема В.М. Андріївим, С.Я. Вавженчуком, Л.В. Вакарюк, О.В. Валецькою, В.С. Венедиктовим, С.В. Венедиктовим, В.В. Волинцем, Т.А. Занфіровою, В.М. Зеленським, С.І. Ілларіоною, М.І. Іншином, О.В. Карпушовою, Т.В. Колеснік, В.Я. Мацюком, К.Ю. Мельником, М.В. Панченком, С.В. Поповим, О.Г. Середою, Д.І. Сірохою, Я.В. Сімутіною, Д.А. Чижовим, В.Р. Шишлюк, В.І. Щербіною, Ю.М. Щотоною, О.А. Яковлевим, О.М. Ярошенком та іншими науковцями. Наукові розробки цих та інших учених становитимуть теоретичний фундамент для з'ясування особливих питань забезпечення стабільності трудових правовідносин в умовах змін в організації виробництва і праці.

Отже, **метою** цієї наукової статті є з'ясування актуальних питань негативного впливу змін в організації виробництва і праці на забезпечення стабільності трудових правовідносин в Україні. Досягнення цієї мети забезпечуватиметься виконанням наступних завдань: 1) з'ясувати сутність поняття «зміни в організації виробництва і праці»; 2) охарактеризувати основні вияви змін в організації виробництва і праці, зазначені у п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України в якості підстави для розірвання трудового договору з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу; 3) виявити особливості та уточнити основні вимоги до забезпечення стабільності трудових правовідносин під час зміни в організації виробництва і праці, а також окреслити проблеми забезпечення стабільності трудових правовідносин у відповідних виявах змін в організації виробництва і праці; 4) узагальнити результати дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Спершу слід зазначити, що позиції учених [див., напр.: 1, с. 178–179; 2, с. 198; 3, с. 936] щодо розуміння «змін в організації виробництва і праці», як таких, дозволяють розуміти це явище в якості такого, що має місце тоді, коли воно обумовлене обґрунтованими стратегіями розвитку підприємства (установи, організації), а також скореговане засадою гармонійної стабільності трудових правовідносин й нормативними вимогами до здійснення відповідних «змін».

Що ж стосується основних виявів змін в організації виробництва і праці, зазначених у п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України в якості підстави для розірвання трудового договору з ініціативи власника (чи уповноваженого ним органу), то до них законодавцем віднесено: 1) припинення юридичної особи, яке відповідності до ч. 1 ст. 104 Цивільного кодексу України відбувається у формі: а) реорганізації юридичної особи; б) ліквідації юридичної особи; 2) банкрутство юридичної особи; 3) репрофільювання юридичної особи; 4) скорочення чисельності або штату працівників.

Критично аналізуючи проблематику забезпечення стабільності трудових правовідносин в умовах змін в організації виробництва і праці, можемо дійти висновку, що у практичній дійсності окреслене питання характеризується численними проблемами, пов'язаними із неналежним забезпеченням в об'єктивній дійсності виокремлених вище гарантій, проблемами відсутності актуальних і комплексних досліджень впливу змін в організації виробництва і праці на забезпечення стабільності трудових правовідносин, а також іншими проблемами. Загалом, аналізуючи чинне законодавство, наукові напрацювання українських юристів-трудоваків, судову практику, можемо дійти висновку, що у загальному вигляді основними проблемними питаннями забезпечення стабільності трудових правовідносин в умовах змін в організації виробництва і праці є:

1. Проблеми неналежного забезпечення (чи не забезпечення) переважного права найманих працівників на залишення на роботі. У відповідності до ч. 2 ст. 49-2 КЗпП України при вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці повинно враховуватись переважне право на залишення на роботі, котре є «гарантією для тих працівників, які своїми зусиллями чи певними життєвими обставинами мають право чи потребують додаткового захисту від держави» [4, с. 26]. Критично аналізуючи частини 1 і 2 ст. 42 Кодексу, доходимо думки, що право найманих працівників на залишення на роботі вибудоване на засаді гармонійної стабільності трудових правовідносин та є дворівневим, а саме:

1) перший рівень переважного права найманих працівників на залишення на роботі, що виявляється у принципі: переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. При цьому слід мати на увазі, що у чинному законодавстві про працю відсутні методології, у відповідності до якої можна було би об'єктивно порівнювати рівні кваліфікації та рівні продуктивності праці найманих працівників, які не бажають припинити трудові правовідносини та котрих роботодавець планує вивільнити чи залишити на посадах;

2) другий рівень переважного права найманих працівників на залишення на роботі, який виявляється у принципі: за рівних умов продуктивності праці та кваліфікації перевага в залищенні на роботі надається певним категоріям працівників, визначених законодавцем. Власне, так само як і у випадку із першим рівнем визначення переважного права найманих працівників на залишення на роботі, другий рівень не урегульований таким чином, у результаті чого можна було би точно знати, коли роботодавець правомірним чином вивільняє працівника передпенсійного віку, залишаючи на роботі працівника, котрий навчається у вищих спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва. У цьому разі роботодавець може керуватись недобросовісною (дискримінаційною та експлуататорською) логікою: «працівники передпенсійного віку можуть менш інтенсивно працювати, тоді, як молоді працівники, у разі поставлення перед ними особливих завдань, здатні працювати й значну частину свого вільного від роботи часу, а відтак, працювати за себе та ще за одного працівника». Тобто, за цих обставин існують значні ризики порушення засади гармонійної стабільності трудових правовідносин.

2. Проблематика неналежного виконання обов'язку щодо завчасного повідомлення працівника про плановане вивільнення та пропонування працівникам, яких вивільняють, вакансій на підприємстві. Згідно частин 1 і 3 ст. 49-2 КЗпП України про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці й одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці власник (чи уповноважений ним

орган) повинен запропонувати працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві (в установі, організації), крім випадків, передбачених КЗпП України. Критично аналізуючи цю гарантію, можемо дійти висновку, що вона хоча й безпосереднім чином не стосується можливості продовжити триваючі трудові правовідносини, проте:

1) збалансовує факт припинення трудових правовідносин, що є вимушеним фактом, із потребою мінімізації негативних наслідків такого вивільнення, що здійснюється за рахунок завчасної обізнаністю подальшого вивільнення працівників. За таких обставин працівник може бути більш підготовленим до вивільнення, а саме: а) розпочати пошук нової роботи та знайти нову роботу; б) не брати участь у правочинах, що обтяжують його матеріально (наприклад, взяття споживчого кредиту) й не зможуть бути належно виконаними у разі втрати роботи тощо;

2) дозволяє укласти у процесі вивільнення працівника новий трудовий договір з роботодавцем, якщо протягом вивільнення у роботодавця з'являться вільні робочі місця, які може запропонувати роботодавець і зайняти які погодиться вивільнюваний працівник. Таким чином, хоча й не матиме місце стабільність трудових правовідносин у безпосередньому контексті (конкретних трудових правовідносин), проте, матимуть місце (за умови продовження відносин працівника з тим же самим роботодавцем) триваючі відносини за участю тих же учасників, що вказує на те, що відносини за одним договором, які вимушено припинені, перебігають у відносини за іншим договором.

Поряд із тим, попри важливість окреслених гарантій, слід зауважити, що у практичній дійсності вони не завжди застосовуються чи не застосовуються у належній мірі: наймані працівники досить часто занадто широко тлумачать ці гарантії (як наслідок, відбувається розширення меж права на працю за рахунок звуження господарської свободи роботодавця), а роботодавці ігнорують ці гарантії чи забезпечують їх у межах досить вузького тлумачення таких гарантій (тобто, господарська свобода роботодавця розширюється за рахунок звуження права на працю). Наслідком цього, як доводить актуальна судова практика [див., напр.: 5, 6], є розбалансування вияву засади стабільності трудових правовідносин й спотворення функціонування правового механізму забезпечення такої стабільності відносин.

3. Проблеми дотримання балансу між законними інтересами найманого працівника та роботодавця. У процесі вивільнення працівників, коли з одними працівниками роботодавець припиняє трудові правовідносини, а з іншими – залишається у відносинах, важливим є збалансування законних інтересів працівників, трудового колективу, роботодавця, суспільства та держави. По суті, відповідний баланс проглядається у тому разі, коли роботодавцем виконанні усі формальні вимоги, передбачені у КЗпП України, проте, у конкретних випадках практичної дійсності можуть мати місце випадки, коли не зовсім зрозумілим є цей баланс. Особливим чином це питання загострюється тим фактом, що: 1) сучасне трудове право будь-якої соціальної держави (зокрема, й України, котра декларує бажання стати такою державою) є людиноцентричним та гуманістичним; 2) ці якості відповідної галузі права пов'язують, як правило, лише із працівником; 3) забезпечення стабільності трудових правовідносин всупереч ринковим правилам може обумовити припинення діяльності роботодавця та масове вивільнення усіх найманих працівників.

4. Проблеми пом'якшення факторів, що обумовлюють вивільнення найманих працівників. Той факт, що в практичній дійсності є об'єктивні умови змін в організації виробництва та праці не означає, що такі умови становлять собою належну фактичну підставу для вивільнення працівників без аргументації відповідних заходів по кожному працівнику. Наприклад, у відповідності до ч. 2 ст. 51 Кодексу України з процедур банкрутства заходами щодо відновлення платоспроможності боржника, які містить план санації, можуть бути, серед іншого звільнення працівників боржника, які не можуть бути задіяні в процесі виконання плану санації. Тобто, ключовим у цьому питанні є те, що звільненню підлягають лише ті працівники, котрі «не можуть бути задіяні» у відповідному процесі. Цей факт щоразу підлягає встановленню. Саме тому у ч. 4 ст. 51 КУПБ закріплено правило, згідно якого «у тому разі якщо планом санації передбачено звільнення працівників, праця

яких не може бути задіяна під час його виконання, керуючий санацією до передбачуваного звільнення має подати первинній профспілковій організації відповідну інформацію, а також провести консультації з профспілками щодо вжиття заходів для запобігання звільненню, зведення кількості звільнених працівників до мінімальної або пом'якшення наслідків звільнення».

Таким чином, можемо дійти висновку, що у безпосередньому контексті основними проблемними питаннями забезпечення стабільності трудових правовідносин в умовах змін в організації виробництва і праці є:

1) відсутність актуальних і комплексних досліджень впливу змін в організації виробництва і праці на забезпечення стабільності трудових правовідносин й можливості оптимізації правового механізму забезпечення такої стабільності. Як наслідок, у процесі змін законодавства про працю та цивільного і господарського законодавства (зокрема, законодавства про процедури банкрутства) не завжди враховують збалансовану сутність засади стабільності трудових правовідносин, не містять детальних правил вивільнення працівників та залишення працівників на посадах (чи трансформації одних правовідносин у інші) тощо;

2) надміру формальне тлумачення у практичній дійсності цінності засади стабільності трудових правовідносин, результатом чого є те, що забезпечення стабільності цих відносин є «відірваним» від ринкових реалій та призводить до того, що: а) втрачається баланс між законними інтересами найманого працівника та роботодавця, а засада стабільності трудових правовідносин стає інструментом недобросовісного впливу працівника на роботодавця (чи роботодавця взагалі ігнорує цю засаду); б) обмежується господарська свобода роботодавця, працівники, котрих слід було би вивільнити, залишаються працювати, й у решті роботодавця стає неспроможним виконувати свої обов'язки загалом, припиняючи свою діяльність.

3) у практичній дійсності окремі гарантії забезпечення стабільності трудових правовідносин (головним чином наступних: переважне право найманих працівників на залишення на роботі; завчасне повідомлення працівника про плановане вивільнення та пропонування працівнику, котрого вивільняють, вакансії на підприємстві; пом'якшення факторів, що обумовлюють вивільнення найманих працівників) не завжди застосовуються у належній мірі (чи взагалі не застосовуються): а) працівники досить часто занадто широко тлумачать ці гарантії, а роботодавці ігнорують ці гарантії або ж забезпечують їх у межах досить вузького розуміння сутності таких гарантій; б) зміни в організації виробництва і праці іноді є штучними та використовуються в якості засобу звільнення тих працівників, до яких у роботодавця (його представників) є особистісна неприязнь, а тому, відповідні гарантії стабільності трудових правовідносин грубо ігноруються.

Висновки. Стабільність трудових правовідносин в умовах змін в організації виробництва і праці, що об'єктивуються у різних формах вияву, забезпечується за рахунок низки гарантій такої стабільності, котрі у розпорошеному вигляді містяться у законодавстві про працю, а також у цивільному, господарському законодавстві (зокрема, у законодавстві про процедури банкрутства). Поряд із тим, недосконалість чинного законодавства (щонайперше, недостатня деталізація правил і процедур вивільнення працівників, залишення працівників на посадах у процесі вивільнення частини працівників) обумовлює такий стан справ, за якого недобросовісними роботодавцями нехтується засада стабільності трудових правовідносин й зміни в організації виробництва та праці, маючи штучний характер, можуть ставати легальним інструментом звільнення частини трудового колективу (зокрема, тих, яких роботодавець вже тривалий час хоче звільнити, однак, не має інших легальних підстав для цього). З іншого боку, на практиці трапляються випадки, коли наймані працівники досить широко тлумачать сутність засади стабільності трудових правовідносин, вимагаючи від роботодавця не припиняти з ними трудових правовідносин, ставлячи таким чином під ризик сам факт існування підприємства, а також можливість перебігу трудових правовідносин із іншими працівниками (зокрема, з тими, хто потребує особливого рівня соціального захисту – вагітні працівниці, особи з інвалідністю, особи передпенсійного віку).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бабенко Е.В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 423 с.
2. Величко Л.Ю. Про зміст правової категорії «зміни в організації виробництва і праці». *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 26. С. 198–209.
3. Уманська В.Г., Школьна Д.Р. Особливості організації, контролю та нормування праці в умовах ринкової економіки. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 9. С. 935–939.
4. Бабенко Е.В. Перевага в залишенні на роботі при масовому вивільненні працівників. *Актуальні проблеми держави і права*. 2019. Вип. 82. С. 22–27.
5. Верховний Суд України, постанова від 09.08.2017 у справі № 6-1264цс17. URL: <https://oda.court.gov.ua/sud1590/pravovipozicivsu/6-1264cs17> (дата звернення: 19.02.2019).
6. Верховний Суд України, постанова від 18.10.2017 у справі № 577/3997/15-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/71102795> (дата звернення: 19.02.2019).