

Д. А. Пунтус

аспірант кафедри правознавства
Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля

МАСОВЕ ВИВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ: ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СУДОВИЙ ЗАХИСТ

Стаття присвячена дослідженню важливої та актуальної нині для України проблеми масового вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. Проаналізовано особливості реалізації права на судовий захист у разі масового вивільнення працівників. Зазначено, що у забезпеченні надійного захисту конституційного права громадян на працю важлива роль належить судам, до компетенції яких віднесено, зокрема розгляд трудових спорів у разі вивільнення працівників.

Ключові слова: масове вивільнення, зміни в організації виробництва і праці, працівник, роботодавець, трудовий спір, судовий захист.

Постановка проблеми. Трудові права, свободи та інтереси є основними в забезпеченні гідних умов життєдіяльності людини та громадянина України, їх матеріального забезпечення та моральної самодостатності, й саме трудове право має захищати їх належним чином. Перехід до ринкових правовідносин, котрий супроводжується значними державними, економічними та соціальними перетвореннями, створює умови в яких відбувається трансформація трудових правовідносин. Невідповідність трудового законодавства означеним прогресивним вимогам сучасного, суспільного життя призводить до виникнення масових правопорушень у трудовій сфері життєдіяльності людини та громадянина України. У цьому аспекті значну роль відіграє конституційне право особи на судовий захист, котре допомагає відновити порушені трудові права. Так, згідно з Конституцією України [1], звернутися безпосередньо до суду можуть громадяни (працівники), які вважають, що їх трудові права було порушено (ст. 124); права й свободи людини та громадянина захищаються судом (ст. 55). Відповідно до ст. 2 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [2], суд, здійснюючи правосуддя на засадах верховенства права, забезпечує кожному право на справедливий суд та повагу до інших прав і свобод, гаран-

тованих Конституцією і законами України, а також міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Як бачимо, зазначені конституційні положення дають змогу у судовому порядку захищати трудові права найманих працівників. З цього приводу З. І. Шевчук зазначає, що на підставі конституційного принципу про можливість безпосередньо звертатися за захистом свого порушеного права до суду працівники, права яких порушено, дедалі частіше використовують правосуддя як найдійовіший спосіб захисту [3, с. 437, 438].

Отже, варто зазначити, що в умовах сьогодення судовий захист трудових прав посідає центральне місце серед інших форм захисту. У правовій теорії давно обґрунтовано твердження про те, що судовий захист належить до універсальних та основних форм захисту трудових прав, зокрема про це зазначали правники Ю. Андреев, Н. Бондар та І. Лагутіна.

Мета цієї статті – розглянути особливості реалізації права на судовий захист у разі масового вивільнення працівників.

Виклад основного матеріалу. В основі трудових спорів у разі масового вивільнення лежить порушення трудових прав, свобод та інтересів учасників трудових правовідносин, частіше працівників як залежної від дій роботодавця сторони. Як правило, зазначений вид трудових спорів

має позовний характер, з огляду на втрату роботодавцем платоспроможності та економічної стабільності, що утворює кризові умови, в яких переговори не мають місця. Порушення трудових прав у разі масового вивільнення в сучасних умовах є досить поширеними. Законом України «Про зайнятість населення» [4] визначено критерії масового вивільнення працівників з ініціативи роботодавця. Так, відповідно до ст. 48, масовим вивільненням з ініціативи роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) є одноразове або протягом:

1) одного місяця: вивільнення 10 і більше працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 20 до 100 працівників; вивільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 101 до 300 працівників;

2) трьох місяців – вивільнення 20 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації незалежно від чисельності працівників.

Відповідно до ч. 1 ст. 233 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [5], працівники у разі порушення їхніх трудових прав можуть звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли вони дізналися або мали б дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – у місячний строк із дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

Водночас виникає запитання: який із судів загальної юрисдикції буде розглядати ці справи? Адже в Україні не існує спеціалізованих судів із розгляду трудових спорів, які сприяли б підвищенню ефективності розгляду трудових спорів і захисту трудових прав працівників. Це підтверджується Законом України «Про судоустрій і статус суддів», ч. 1 ст. 18 якого передбачено, що суди загальної юрисдикції спеціалізуються на розгляді лише цивільних, кримінальних, господарських, адміністративних справ і справ про адміністративних правопорушень. Хоча ч. 2 цієї норми передбачено, що у судах загальної юрисдикції за рішенням зборів суддів відповідного суду може запроваджуватися лише спеціаліза-

ція суддів з розгляду конкретних категорій справ. Як бачимо, надано перевагу не визначенню спеціалізованих судів із розгляду трудових спорів, а створенню трудової спеціалізації суддів.

Як зазначає С. Вавженчук, трудові справи нині розглядаються за правилами Цивільного процесуального кодексу (далі – ЦПК) України або Кодексу адміністративного судочинства (далі – КАС) України. Відповідно до ч. 1 ст. 15 ЦПК України суди в порядку цивільного судочинства розглядають справи щодо захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів, що виникають із цивільних, житлових, земельних, сімейних, трудових відносин. Розгляд трудових спорів адміністративними судами ґрунтується на ч. 2 ст. 21 КАС України, за якою вимоги про відшкодування шкоди, заподіяної неправними рішеннями, діями чи бездіяльністю суб'єкта владних повноважень або іншим порушенням прав, свобод та інтересів суб'єктів публічно-правових відносин, розглядаються адміністративним судом, якщо вони заявлені в одному провадженні з вимогою вирішити публічно-правовий спір. Інакше вимоги про відшкодування шкоди вирішуються судами в порядку цивільного або господарського судочинства. Тобто якщо, крім вимоги вирішити публічно-правовий спір, буде заявлена вимога щодо захисту суб'єктивного трудового права, такий спір буде розглядатися адміністративним судом. З огляду на наведені норми, що виступають базисом розпорошеності юрисдикції судів щодо вирішення трудових спорів, С. Вавженчук констатує наявність проблем правового регулювання і правозастосування в цій сфері, що можуть нівелюватися за рахунок створення саме спеціалізованого суду з розгляду трудових спорів [6, с. 410–411]. Цю позицію науковця ми цілком підтримуємо. У свою чергу, І. Дашутін пропонує створити систему спеціалізованих трудових судів в Україні: місцеві трудові суди, апеляційні трудові суди і Вищий трудовий суд України [7, с. 61].

На переконання С. Вавженчука, захист прав у спеціалізованому трудовому суді має низку переваг, а саме: 1) висока фаховість суддів; 2) максимальна реалізація принципу процесуальної економії; 3) опе-

ративність захисту права; 4) спрощений порядок розгляду справи [6, с. 420].

Проаналізувавши судову практику, що склалася під час розгляду трудових спорів, К. Васильченко доходить принципово важливого висновку, що звільнення працівника на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України, становить собою складний процес, у процесі якого необхідно враховувати безліч особливостей чинного трудового законодавства [8, с. 27]. Варто також зазначити, що в проекті Трудового кодексу України передбачено таке: «Про наступне звільнення у зв'язку зі скороченням роботодавця зобов'язаний письмово попередити працівника не пізніше ніж за 2 місяці, а роботодавець – суб'єкт малого підприємництва, не пізніше ніж за місяць. За згодою сторін трудового договору двомісячний строк попередження може бути зменшений до одного місяця. У цьому випадку за невідпрацьований до закінчення двомісячного строку попередження час роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові грошову компенсацію у розмірі середньомісячної заробітної плати» [9].

Одночасно з попередженням про звільнення роботодавець має забезпечити переведення на інше робоче місце за наявності вакансій. 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 1996 р. зазначено: «У разі вирішення питання про те, чи мав змогу роботодавець виконати вимоги ст. 49-2 КЗпП про надання роботи працівникові, який вивільняється у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, суд виходить з того, що за змістом цієї норми працівникові має бути запропонована наявна робота за відповідною професією чи спеціальністю й лише за відсутності такої роботи – інша наявна робота» [10].

Також не останню роль під час масового вивільнення працівників мають відігравати професійні спілки, як представники працівників, які покликані виконувати захисну функцію та забезпечувати контроль за дотриманням прав працівників, які вивільняються. Тобто, одним з основних, важливих завдань профспілок має бути представни-

цтво та захист інтересів працівників перед власником, а також контроль за дотриманням прав працівників, які вивільняються. Як зазначено в трудовому законодавстві, зокрема у ст. 43 КЗпП України, вивільнення працівників можливе лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

Згідно зі ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [11], якщо роботодавець планує звільнення працівників із причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він має завчасно, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень, надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

Захисна роль профспілок у регулюванні трудових відносин нині набуває особливої важливості, що зумовлено розвитком ринкової економіки, появою нових форм та видів виробництва, підвищенням інтенсивності праці. Участь профспілок у цих процесах має забезпечити належний рівень захисту прав працюючих.

Під час дослідження цієї проблематики доцільно також звернути увагу на те, що в процесі судового розгляду справ про порушення трудових прав працівника під час вивільнення вирішальне значення має процес доказування, котрий врегульовує Цивільний процесуальний кодекс України. У процесі доказування на працівників суду покладається великий об'єм відповідальної роботи. Так, відповідно до п. 19 Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» [12], суди, розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням за п. 1 ст. 40 КЗпП України, зобов'язані з'ясувати: (а) чи додержана власником або уповноваженим

ним органом норма законодавства, що регулює вивільнення працівника; (б) які є докази щодо змін організації виробництва і праці; (в) чи відмовився працівник від переведення на іншу роботу; (г) чи дійсно власник або вповноважений ним орган не має можливості перевести працівника з його згоди на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі чи організації; (д) чи не користувався вивільнений працівник переважним правом на залишення на роботі; (е) чи був він попереджений за 2 місяці про наступне вивільнення. Іншими словами, під час звільнення працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП має бути дотриманий певний порядок, установлений цим Кодексом. Отже, під час вивільнення працівників щодо кожної особи роботодавець має дотримуватися всіх вимог щодо законності відповідних процедур.

Також варто констатувати, що нині вітчизняне законодавство не встановлює особливостей розгляду трудових спорів про поновлення на роботі працівників, які припинили трудові відносини у процесі масового вивільнення персоналу. Тобто національний судовий захист не віддзеркалює такий важливий засіб захисту, як колективний позов, який широко застосовується в разі захисту трудових прав працівників у провідних державах. Під груповим позовом розуміється письмове звернення до суду, що здійснюється від імені групи осіб та містить вимогу щодо стягнення з відповідача грошової суми, ґрунтується на спільному юридичному факті або спільній вимозі про відновлення порушеного права, що висувається в законних майнових інтересах усіх учасників групи осіб, розгляд якого здійснюється судом на підставі адекватного представництва [13, с. 22]. Так, у США, якщо роботодавець пояснює колективне звільнення виробничою необхідністю, пов'язаною з ефективністю роботи підприємства, суди, як правило, не задовольняють позови всіх працівників. Суди дотримуються тієї думки, що відновлення колективно звільнених працівників через виробничу необхідність є обмеженням підприємницької свободи. У Німеччині під час колективного звільнення працівники не підлягають поновленню на роботі. Роботодавець виплачує їм відшкодування у вста-

новленому розмірі. На вітчизняних роботодавців покладається обов'язок довести дійсне припинення діяльності, скорочення чисельності або штату працівників, а також дотримання встановленого порядку їх звільнення. У разі визнання звільнення незаконним суд відновлює працівника на роботі, хоча перспективи збереження трудових відносин, тим більше за умови масового вивільнення працівників, зазвичай ілюзорні.

Не остання роль у цьому питанні відводиться й державі, яка в особі уповноважених органів повинна надавати безплатні юридичні консультації вивільненим працівникам із метою їхньої соціальної підтримки, що допоможе уникнути більшості трудових спорів у цій сфері, адже необізнаність осіб щодо власних прав, низький рівень правової культури населення загалом є причиною масових порушень у трудовій сфері. Держава має спрямувати свої дії на запровадження прецедентного права у судовій практиці з огляду на завантаженість судів аналогічними справами про порушення трудових прав працівників під час масового вивільнення, їх тривалий розгляд, що часто слугує причиною не звернення громадян за поновленням та захистом порушеного права. Виникає ситуація, коли судова практика значно випереджає законотворчі процеси, що не встигають відповідати вимогам суспільного, державного та економічного розвитку.

Висновок. На підставі викладеного варто зазначити, що розвиток трудового законодавства в умовах удосконалення ринкового механізму має бути спрямований тільки на підвищення рівня трудових прав і захист інтересів працівників, бо нині захист трудових прав, свобод та інтересів працівників має велике значення. У забезпеченні надійного захисту конституційного права громадян на працю важлива роль належить судам, до компетенції яких належить розгляд трудових спорів. Конституція України закріпила право громадян на судовий захист і суд не вправі відмовити у прийнятті позовної заяви. Право на судовий захист є необмеженим та рівним для всіх учасників трудових правовідносин, воно містить реальну можливість кожної зацікавленої особи на безперешкодне

звернення до суду з приводу захисту своїх прав, свобод чи охоронюваних законом інтересів. Особливої уваги заслуговує захист трудових прав працівників під час вирішення трудових спорів у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, зокрема реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скороченням чисельності або штату працівників організації, індивідуального підприємця з огляду на їх нестабільне соціально-трудове становище, майбутнє безробіття, втрату основного джерела матеріального забезпечення та моральної самодостатності.

Отже, судовий порядок захисту має важливе значення для забезпечення законності, забезпечує сувору відповідність закону, охороняє правопорядок, інтереси суспільства, права і свободи громадян. Роль суду у сфері трудових правовідносин є досить значною. Суди мають сприяти примиренню сторін трудових правовідносин, запобігати трудовим конфліктам. Ефективний механізм судового захисту прав людини – це найбільш демократичний інструмент правової держави.

Список використаної літератури:

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 р. № 1402-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 31. – Ст. 545.
3. Шевчук З. Трудові спори про недотримання роботодавцем вимог з оплати праці / З. Шевчук // Публічне право. – № 4(8). – 2012. – С. 437–442.
4. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
5. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
6. Вавженчук С. Охорона та захист трудових прав працівників: [підруч.] / С. Вавженчук. – Х.: Право, 2016. – 560 с.
7. Дашутін І. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян : дис... канд.. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / І. Дашутін ; ХНУВС. – Х., 2008. – 178 с.
8. Васильченко К. Расторжение трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа в связи с сокращением численности или штата работников / К. Васильченко // Адвокат бухгалтера. – 2003. – № 18/03. – С. 27.
9. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658, текст доопрацьований від 20.05.2015 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
10. Правові позиції, висловлені судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України в зв'язку з аналізом причин перегляду судових рішень у цивільних справах у 1996 р.: узагальнення судової практики від 01.12.1997 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/n0001700-97>.
11. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
12. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – Ст. 279.
13. Аболонин Г. Массовые иски / Г. Аболонин. – М. : Волтерс Клувер, 2011. – 398 с.

Пунтус Д. А. Массовое высвобождение работников: особенности реализации права на судебную защиту

Статья посвящена исследованию важной и актуальной сегодня для Украины проблемы массового высвобождения работников в связи с изменениями в организации производства и труда. Проанализированы особенности реализации права на судебную защиту при массовом высвобождении работников. Отмечено, что в обеспечении надежной защиты конституционного права граждан на труд важная роль принадлежит судам, к компетенции которых отнесено, в частности, рассмотрение трудовых споров при высвобождении работников.

Ключевые слова: массовое высвобождение, изменения в организации производства и труда, работник, работодатель, трудовой спор, судебная защита.

Puntus D. The mass release of employees: features of realization right to judicial protection

The article investigates the important and relevant today for Ukraine problems of mass layoffs due to changes in production and labor. The features of the right to judicial protection in mass layoffs. It is noted that in ensuring the reliable protection of the constitutional right of citizens to work an important role of the courts, whose competence is classified, including employment disputes with layoffs.

Key words: *mass release, changes in production and labor, employee, employer, labor dispute, legal protection.*