

ПРО ГАРАНТІЇ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРИ ВИВІЛЬНЕННІ ПРАЦІВНИКІВ У ЗВ'ЯЗКУ ІЗ ЗМІНАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА І ПРАЦІ

ABOUT GUARANTEES OF LABOUR RIGHTS PROTECTION IN CASE OF DISMISSAL OF EMPLOYEES BECAUSE OF CHANGES IN THE ORGANISATION OF PRODUCTION AND LABOUR

Тищенко О.В., д.ю.н., професорка,
професорка кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Черноус С.М., к.ю.н., доцентка,
доцентка кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
директорка Центру соціального права

Навчально-науковий інститут права Київського національного університету імені Тараса Шевченка

У статті висвітлюється проблематика захисту трудових прав працівників стосовно особливостей правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці (п. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України).

Вказується, що в сучасних умовах значного зростання безробіття, зумовленого війною та організаційними соціально-економічними змінами, що відбуваються на ринку праці України, актуалізується проблема вдосконалення правового регулювання захисту трудових прав вивільнюваних працівників.

Звертається увага на важливість співпраці профспілкових органів і роботодавців, як сторін соціального діалогу, у частині проведення консультацій про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

Підкреслюється необхідність у процесі подальшого реформування законодавства про працю збереження повноважень профспілки щодо розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), у тому числі розірвання трудового договору з підстав, передбачених п. 1 ст. 40 КЗпП (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації).

Критикуються положення законодавства України про обмеження представницьких та захисних функцій профспілок на період дії воєнного стану, а також доводиться необґрунтованість звуження прав профспілок у процесі подальшої кодифікації трудового законодавства.

В контексті аналізу ефективності реалізації захисту трудових прав вивільнюваних працівників, розглядаються, передбачені ст. 42 КЗпП України особливості правового регулювання переважного права на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці. Відмічається відсутність чіткого законодавчого визначення критеріїв оцінювання рівня продуктивності праці вивільнюваних працівників, а також підкреслюється необхідність закріплення у законодавстві про працю положень, яким встановлюється перевага в залишенні на роботі того працівника, який має більше (більшу кількість) визначених підстав. Перегляду підлягають і норми, які містять обставини, що зумовлюють переваги визначених суб'єктів в залишенні на роботі шляхом виключення застарілих положень, їх «осучаснення», впорядкування законодавства на засадах верховенства права.

Ключові слова: працівник, роботодавець, гарантії захисту трудових прав, звільнення працівників, вивільнення працівників, зміни в організації виробництва і праці, профспілка, переважне право на залишення на роботі.

The article highlights the issue of protecting employees' labor rights in relation to the peculiarities of legal regulation of employment contract termination at the employer's initiative due to changes in the organization of production and labor (paragraph 1 of Article 40 of the Labour Code of Ukraine).

It is pointed out that in the current conditions of significant increase in unemployment caused by the war and socio-economic organizational changes taking place in the labour market of Ukraine, the problem of improving the legal regulation of labor rights protection for dismissed employees is becoming increasingly relevant.

Attention is drawn to the importance of cooperation between trade unions and employers, as parties to social dialogue, in terms of holding consultations on measures to prevent dismissals or minimise their number or mitigate the adverse effects of any dismissals.

The author emphasises the need to preserve the trade union's powers to terminate an employment contract at the initiative of the employer with the prior consent of the elected body of the primary trade union organisation (trade union representative) in the process of further reform of labour legislation, including termination of an employment contract on the grounds provided for in paragraph 1 Article 40 of the Labour Code (except in the case of liquidation of an enterprise, institution or organisation).

The provisions of Ukrainian legislation regarding the restriction of the representative and protective functions of trade unions during the period of martial law are criticized, and the unjustifiability of narrowing the rights of trade unions in the process of further codification of labor law is argued.

In the context of analyzing the effectiveness of the protection of labor rights for dismissed employees, the provisions of Article 42 of the Labor Code of Ukraine regarding the peculiarities of the legal regulation of the preferential right to retain employment in the event of dismissal due to changes in the organization of production and labor are examined. The absence of a clear legislative definition of criteria for assessing the level of productivity of dismissed employees is noted, and the necessity of enshrining in labor legislation a provision establishing a preference for retaining employment for the employee who has more (a greater number of) defined grounds is emphasized. The norms that determine the circumstances granting preferential rights to remain employed are also subject to review, with a view to eliminating outdated provisions, modernizing them, and structuring legislation based on the principles of the rule of law.

Key words: employee, employer, guarantees of labour rights protection, dismissal of employees, workforce reduction, changes in the organisation of production and labour, workers' organization/ labor union, preferential right to retain employment.

Постановка проблеми. Створення ефективного правового механізму захисту трудових прав працівників є важливим чинником формування соціальної політики держави. Як зазначено в ч. 1 ст. 2 Кодексу законів про працю України (КЗпП України): «Право громадян України

на працю, – тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, – включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє пра-

цевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку» [1]. Правила вільного ринку, на яких базується економіка країн Європейського Союзу (далі – ЄС), формують жорсткі умови соціально-економічного розвитку, які, у свою чергу, впливають на подальше оновлення правового регулювання трудових правовідносин. При цьому, слід відмітити, що збереження закріплення соціально-захисного підґрунтя трудового законодавства у провідних країнах ЄС залишається ключовою основою їх соціальної політики. Правові засади, втілені у положенні ст. 4 Конвенції № 158 Міжнародної організації праці «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» від 22.06.1982 р., якою встановлено, що «трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення» [2] та закладені у трудове законодавство країн ЄС, вказує на його глибоку гуманістичну природу.

В Україні ж, на сьогодні, хоча і відбувається активний процес євроінтеграції трудового законодавства, проте, на жаль, спостерігається сумнівна практика відмови від багатьох навіть усталених гарантій захисту трудових прав, зокрема в частині правового порядку звільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, що створює додаткові підстави для соціальних конфліктів і нестабільності.

Проблематика реформування трудового законодавства України щодо тенденцій вдосконалення правового регулювання гарантування захисту трудових прав працівників неодноразово була складовою досліджень вітчизняних фахівців трудового права. Вказане питання у своїх наукових роботах піднімали такі українські вчені, як-от: В. Бурак, С. Вишновецька, С. Глазко, М. Дибань, В. Зеленський, О. Коваленко, Ю. Крегул, О. Лавріненко, О. Прудивус, Д. Сіроха, В. Хромей, Ф. Цесарський, В. Шишло, В. Щербина, І. Якушев, О. Ярошенко та ін. Проте, динамічні соціально-правові процеси законотворчої діяльності у напрямку систематизації та кодифікації трудового законодавства України вказують на необхідність продовження активних наукових пошуків щодо вдосконалення правового механізму захисту трудових прав працівників в умовах сьогодення.

Мета статті розглянути значення збереження в законодавстві про працю України основних правових гарантій захисту трудових прав працівників у зв'язку з їх звільненням, пов'язаним із змінами в організації виробництва і праці як вагомим правовим засобом забезпечення захисту права працівників від неправомірного звільнення.

Виклад основного матеріалу. Гарантії захисту трудових прав є необхідним елементом реалізації права на працю як основного соціально-економічного права людини. У ст. 1 Європейської соціальної хартії (переглянутої), проголошено, що «з метою забезпечення ефективного здійснення права на працю Сторони зобов'язуються: 1. визнати однією зі своїх найголовніших цілей і одним зі своїх найголовніших обов'язків досягнення та підтримання якомога високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості; 2. ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя професією, яку він вільно обирає; 3. створювати безкоштовні служби працевлаштування для всіх працівників або забезпечувати їхнє функціонування; 4. забезпечувати належну професійну орієнтацію, підготовку та перекваліфікацію або сприяти їм» [3]. У термінологічному словнику з трудового права розкривається значення терміну захист трудових прав та інтересів працівників, як: «сукупність юрисдикційних та неюрисдикційних форм, організаційних, процедурних і процесуальних способів, матеріально-правових заходів, спрямованих на припинення і попередження порушень трудового законодавства, поновлення

порушених трудових прав і відшкодування заподіяної внаслідок таких порушень шкоди» [4, с. 45]. Тож, доктринальне розуміння захисту трудових прав працівників вказує, що це вагома складова права на працю, яка є одним з основних важелів сприяння вдосконалення правового регулювання трудових правовідносин як фактору економічного та соціального прогресу сучасного демократичного світу.

В умовах поширення безробіття, зумовленого соціально-економічними трансформаціями ринку праці, особливого значення набуває дієвість гарантій захисту права на працю осіб, втрата роботи якими зумовлена складними життєвими обставинами (воєнні дії, пандемія COVID-19 тощо). В цих умовах також актуалізується проблема захисту працівників від неправомірного звільнення. Як зазначено у рішенні Конституційного Суду України (Другий сенат) у справі за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України від 4 вересня 2019 року № 6-р(П)/2019, зміст права на працю, закріпленого положеннями частин першої і другої статті 43 Конституції України, крім вільного вибору праці, включає також відповідні гарантії реалізації цього права. Вільний вибір передбачає різноманітність умов праці, проте сталими (обов'язковими) є гарантії захисту працівника від незаконного звільнення за будь-яких умов праці [5].

Розглядаючи конституційні гарантії захисту працівника від незаконного звільнення, науковці Ю. Крегул, В. Хромей слушно підкреслюють, що механізм здійснення цієї конституційної гарантії, розкривається через систему норм галузевого законодавства – трудового. Саме в трудовому законодавстві встановлюються порядок, процедура та система захисту громадянина від незаконного звільнення [6, с. 31]. Таким чином реалізується спрямованість держави на захист трудових прав і забезпечується відповідальність держави за свою діяльність. І дуже важливо, щоб законодавчо закріплена захисна функція уповноважених державних інституцій у сфері праці була дієвою і результативною.

На сьогодні, в умовах воєнного стану, в Україні очевидно та невідворотною стала зміна динаміки ринку праці щодо попиту на види діяльності. За даними, які наводяться в Аналітичній доповіді Центру Разумкова «Трудові ресурси для повоєнного відновлення України: стан, проблеми, шляхи розв'язання», доволі суттєві зміни спостерігаються у професійній структурі зайнятості. Порівняно з останніми даними обстежень робочої сили та наявних даних Пенсійного фонду України найбільш відчутні зміни відзначаються у професійних групах керівників, працівників торгівлі й послуг. Очевидним наслідком скорочення кількості підприємств та зайнятості є істотне зменшення частки найпростіших професій та професій торгівлі й послуг, а також відчутне зростання частки керівників. Вочевидь, скорочення зайнятості, в першу чергу, відбувалось на працівниках некваліфікованих професій. Напевно, помітне зростання частки професійної групи керівників є зворотнім наслідком цього процесу, оскільки керівники, як правило, керують процесами звільнення та звільняються в останню чергу. Скорочення частки працівників торгівлі й послуг інтуїтивно зрозуміле з огляду на катастрофічний 2022 р. Наявні коливання кількості працівників в основних групах робітничих професій, імовірно, мають пояснюватись мобілізацією, оскільки мають у своєму складі переважну кількість працівників чоловічої статі [7]. Такий стан речей вимагав і вимагає надалі зосередити максимум уваги на проблематиці працевлаштування вивільнюваних працівників, які залишились без роботи у зв'язку з організаційно-правовими, економічними підставами, які спричинили війну. За результатами досліджень Групи «Рейтинг», серед тих, хто мав роботу

до війни, працюють у звичному режимі лише 36 %, віддалено або частково – 19 %, знайшли нову роботу – 6 %, втратили роботу й нині не працюють – 37 %. Зростання безробіття відбулося через глибокий спад економічної активності та поповнення лав безробітних мігрантами з прифронтових територій, які потребують працевлаштування. Внутрішні мігранти створюють додатковий тиск на ринок праці, адже у східних регіонах структура зайнятості була суттєво зміщеною в бік промисловості порівняно із західними та центральними областями, куди вони переміщуються. Це посилює вже наявні структурно-кваліфікаційні диспропорції між попитом та пропозицією робочої сили, навіть з урахуванням впливу підприємств [8]. Ці дослідження окремих раз підтверджують очевидність проблеми зростання безробіття і несформованість нової стратегії ефективної зайнятості населення України в умовах війни.

Особливості правового порядку розірвання трудового договору на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України (змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників) [1] було закріплено у законодавстві про працю Законом № 6009-XI від 04.06.1988 р., яким КЗпП доповнювався Главою III-А «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників». Доцільно вказати, що з того часу і донедавна поняття «вивільнення» застосовується в законодавстві про працю України щодо звільнення працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП України (на сьогодні, термін «вивільнення» використовується і в розрізі застосування пункту 6 частини першої статті 41 КЗпП). Загальний аналіз визначеного законодавством правового порядку вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, дозволяє констатувати наявність певних проблемних питань. Звернемо увагу на окремі з них.

Однією з гарантій захисту права на працю є встановлений законодавством обов'язок роботодавця завчасно попередити працівника, який вивільняється, про майбутнє розірвання з ним трудового договору. Згідно з ч. 1 ст. 49-2 КЗпП України: «Про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці» [1]. Нечіткість положення цитованої статті породжує проблему неоднозначного тлумачення поняття «персонального попередження» працівників про наступне вивільнення, що не відповідає вимогам до змісту норми права відносно однозначності їх розуміння, а отже, не сприяє захисту трудових прав вивільнюваних працівників. Враховуючи зазначене, необхідним у процесі реформування законодавства про працю, на нашу думку, є розкриття змісту (конкретизація) вказаного поняття. Варто зауважити, що в судовій практиці неодноразово виникало питання про те, що ж являє собою персональне попередження, яка його мета та форма здійснення. В судових рішеннях відмічалось, що «під персональним попередженням про майбутнє звільнення слід розуміти не лише повідомлення, а достовірне отримання працівником такої інформації» [9], а також «попередження має бути зроблено в такий спосіб, щоб у разі виникнення конфліктної ситуації роботодавець міг документально підтвердити факт попередження працівника не пізніше ніж за два місяці до звільнення» [10]. Отже, на нашу думку, норма потребує конкретизації щодо письмової форми попередження працівника, який підлягає вивільненню з доведенням до його відома вказаного факту шляхом ознайомлення з відповідним наказом (розпорядженням) роботодавця. Не випадково у судовій практиці неодноразово наголошувалося на тому, що метою персонального попередження про наступне вивільнення не пізніше ніж за два місяці з одночасною пропозицією іншої роботи в розумінні статті 49-2 КЗпП України є надання працівникові можливості завчасно визначитися з майбутнім працевлаштуванням або підшукати собі іншу роботу [11]. Тож, встановлення ясної, точної, доступ-

ної для розуміння та реалізації норми, які містить гарантію права працівника, який вивільняється, на працю є необхідним елементом механізму захисту його прав.

Слід наголосити ще на одному з основоположних питань ефективної реалізації захисту трудових прав вивільнюваних працівників. Таким є питання участі первинних організацій профспілки у здійсненні представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Згідно з ч. 3 ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р.: «у разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен 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» [12]. Тобто, йдеться про активну співпрацю профспілкових органів і роботодавців як соціальних партнерів, які мають виробити спільний план заходів, спрямований на захист інтересів працівників щодо мінімізації планованих звільнень. Як наголошено в Директиві 2002/14/ЄС Європейського парламенту та Ради від 11 березня 2002 року про встановлення загальної системи інформування та консультування працівників в Європейському Співтоваристві – Спільна декларація Європейського Співтовариства та Комісії щодо представництва працівників: (7) Необхідно зміцнити діалог і сприяти взаємній довірі в межах підприємства, щоб покращити прогнозування ризиків, зробити організацію роботи більш гнучкою та полегшити доступ працівників до навчання в межах підприємства, зберігаючи при цьому безпеку, поінформувати працівників про потреби адаптації, збільшити кількість працівників, готовність вживати заходів для підвищення їх працевлаштування, сприяти залученню працівників до роботи та майбутнього підприємства і підвищувати його конкурентоспроможність. (8) Існує потреба, зокрема, сприяти та покращувати інформування та консультації щодо ситуації та можливого розвитку зайнятості на підприємстві може бути під загрозою... (9) Своєчасне інформування та консультації є передумовою успіху реструктуризації та адаптації підприємств до нових умов, створених глобалізацією економіки, зокрема через розвиток нових форм організації праці. (10) Співтовариство розробило та реалізувало стратегію зайнятості, засновану на поняттях «передбачення», «запобігання» та «можливість працевлаштування», які повинні бути включені як ключові елементи в усі державні політики, які можуть сприяти зайнятості, включаючи політику окремих підприємств шляхом зміцнення соціального діалогу з метою сприяння змін, сумісним із збереженням пріоритетної мети зайнятості [13]. Проте, економічні реалії, які склалися в Україні: погіршення фінансового становища роботодавців, відсутність коштів для продовження ефективного функціонування підприємств безпосередньо впливають на виробничу діяльність і фактично унеможливають, у більшості випадків, уникнення масових звільнень працівників. Враховуючи зазначене, а також зважаючи на інші об'єктивні та суб'єктивні чинники, консультації з профспілковим органом у деяких випадках перетворюються у суто формальний процес, який не має ніяких перспективних наслідків щодо мінімізації звільнень працівників. Крім того, законодавством про працю чітко не визначено юридичних наслідків нехтування роботодавцем домовленостей, досягнутих на консультаціях.

Відповідний стан речей призводить до деструктивного явища «соціального розчарування» у профспілці як представницькому органі працівників і почасти породжує ідею недоцільності існування профспілок, що, в свою чергу, і про це слід наголосити (!), не лише ніяк не покращує становище працівників, а, навпаки, зменшує рівень їх захищеності від свавілля роботодавців.

Варто звернути увагу, що суттєво вплинули на реалізацію захисної функції профспілок положення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (у редакції станом на 24.12.2023 р.), якими обмежуються права профспілкових органів і призупиняється можливість застосовувати певні їх повноваження. Відповідно до п. 2 ст. 5 цього Закону: «У період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів» [14]. Нагадаємо, що, крім іншого, стаття 43 КЗпП визначає перелік підстав, коли розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця здійснюється за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), у тому числі розірвання трудового договору з підстав, передбачених п. 1 ст. 40 КЗпП (крім випадку ліквідації підприємства, установ, організації) [1]. Тобто, призупинення дії статті 43 КЗпП по суті позбавляє профспілку вагомих важелів впливу на роботодавця і, як наслідок, здатності дієво представляти і захищати права та інтереси членів профспілок. Заради справедливості, варто зазначити, що на практиці далеко не завжди профспілковий орган відповідально здійснює свої функції по захисту трудових прав працівників. Тобто, досить часто профспілка, приймаючи рішення про надання згоди або відмови на звільнення працівників у визначених законодавством випадках, не дотримується основної вимоги щодо обґрунтованості висловленої позиції, що дозволяє роботодавцеві не враховувати позицію профспілки щодо цього питання. Як зазначено у ч. 6 ст. 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», рішення профспілки про ненадання згоди на розірвання трудового договору має бути обґрунтованим. У разі, якщо в рішенні немає обґрунтування відмови у згоді на звільнення, роботодавець має право звільнити працівника без згоди виборного органу профспілки [12]. Верховний Суд у постанові від 20.06.2019 р. по справі № 226/1664/18 вказав, що розглядаючи трудовий спір з урахуванням положень частини сьомої статті 43 КЗпП України та статті 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», суд повинен з'ясувати, чи містить рішення профспілкового комітету власне правове обґрунтування такої відмови. І лише у разі відсутності у рішенні правового обґрунтування відмови у наданні згоди на звільнення працівника власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації і таке звільнення є законним у разі дотримання інших передбачених законодавством вимог для звільнення. Оскільки необґрунтованість рішення профспілкового комітету породжує відповідне право власника на звільнення працівника, а обґрунтованість такого рішення виключає виникнення такого права, то суд зобов'язаний оцінювати рішення профспілкового органу на предмет наявності чи відсутності ознак обґрунтованості [15]. Разом з тим, не применшуючи проблеми щодо реалізації захисної діяльності профспілок,— вважаємо, що належному захисту працівників від неправомірного звільнення, зокрема у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, сприятиме сукупність правових засобів захисту трудових прав працівників, серед яких важливе місце належить профспілці як представницькому органі працівників. Для ефективної діяльності профспілки має відбутися переосмислення

значення її діяльності для трудового колективу підприємства, установи, організації загалом і для кожного працівника зокрема. До речі, якщо прослідкувати останні тенденції законопроектної діяльності щодо кодифікації трудового законодавства, то необхідно вказати, що суперечлива практика закріплення обмеження ролі профспілок у трудових правовідносинах прослідковується у Проекті Трудового кодексу України, який запропонований до обговорення. При цьому, слід не забувати, що навіть в умовах обмеження прав профспілок на період правового режиму воєнного стану, як записано у п. 1 ст. 14 Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», у межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом [14]. Тобто, попри встановлені законодавчі обмеження щодо діяльності профспілок на сьогодні, значення ролі профспілкових органів для захисту трудових прав працівників визнається навіть в законодавстві, яким регулюються особливості трудових відносин в період воєнного стану.

Ще однією важливою гарантією захисту трудових прав працівників є переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, передбачене ст. 42 КЗпП України. Розглядаючи це питання, варто звернути увагу, що загалом інститут переважного права на отримання пільг, гарантій для визначених законодавством категорій суб'єктів неодноразово досліджувався у правовій доктрині. На противагу доцільності закріплення у чинному законодавстві інституту переважного права, піднімалося питання узгодженості такого права з принципом рівності конституційних прав і свобод громадян та їх рівності перед законом. Відповідь, на нашу думку, закладена в сутності та призначенні іншого універсального принципу права – принципу єдності і диференціації, який дозволяє обґрунтувати необхідність та доцільність існування загального і спеціального законодавства. Відповідно, аналогічним чином можна пояснити не тільки необхідність, але й потребу закріплення в трудовому законодавстві як загальних, так і спеціальних гарантій захисту трудових прав працівників, зокрема переважного права на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці.

Відповідно до ч. 1 ст. 42 КЗпП України, при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці [1]. Сутність кваліфікації розкривається у ст. 34 Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 р. № 2145-III (у редакції станом на 01.01.2025 р.), де наведено критерії щодо обсягу та змісту професійної кваліфікації (повна професійна кваліфікація), яка визначається як визнана або присвоєна/підтверджена суб'єктом, уповноваженим на це законодавством, та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей та/або результатів навчання, що дає змогу здійснювати всі трудові функції, визначені відповідним професійним стандартом [16]. Як підкреслено у постанові Верховного Суду від 3 червня 2020 року у справі № 821/2085/17, визначальним критерієм для визначення наявності переважного права на залишення на роботі при скороченні чисельності штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці є саме рівень кваліфікації працівника та продуктивність праці. Водночас кваліфікація як рівень досягнення компетентності є результатом навчання на певному рівні вищої освіти, який визначає здатність особи успішно здійснювати професійну діяльність у певній галузі [17].

Щодо показників продуктивності праці, то, як зазначено у п. 33 Правових позицій, висловлених судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України

в зв'язку з аналізом причин перегляду судових рішень у цивільних справах у 1996 році від 01.12.97 р.: «1) Однією з істотних ознак працівника з високою продуктивністю праці є його дисциплінованість. Тому при застосуванні правил ст. 42 КЗпП щодо переважного права на залишення на роботі при проведенні звільнень згідно з п. 1 ст. 40 КЗпП визначення рівності продуктивності праці має проводитися і з врахуванням наявності у працівника дисциплінарних стягнень» [18]. Розглядаючи проблему критеріїв визначення показників продуктивності праці, не можна забувати і про те, що показники оцінювання рівня продуктивності праці насамперед залишаються категорією економічною і є досить умовними, що, з правової точки зору, надає змогу розширювального тлумачення на практиці рівня їх успішності. З огляду на це, є значні ризики для зловживань у частині визначення роботодавцями критеріїв продуктивності праці.

На нашу думку, необхідним, у процесі реформування трудового законодавства, є збереження переліку категорій працівників, яким при рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації надається перевага в залишенні на роботі. Відповідно до ст. 42 КЗпП України така перевага надається: 1) сімейним – при наявності двох і більше утриманців; 2) особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком; 3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації; 4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва; 5) учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни та членам сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членам сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України, а також особам, реабілітованим відповідно до Закону України «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917–1991 років», із числа тих, яких було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув'язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу; 6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій; 7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання; 8) особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України; 9) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, – протягом двох років з дня звільнення їх зі служби; 10) працівникам, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат; 11) працівникам, які є членами пожежно-рятувальних підрозділів для забезпечення добровільної пожежної охорони не менше року.

Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України [1]. Викладені положення ст. 42 КЗпП України щодо переліку категорій працівників, яким надається перевага в залишенні на роботі, дозволяють констатувати, що законодавцем при формуванні такого переліку цілком слушно враховано соціально значущі для життя особи і суспільства обставини. Серед них обставини, зумовлені виконанням обов'язку по захисту Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України (участь у бойових діях, набуття статусу члена сім'ї загиблого (померлого) Захисника, Захисниці України тощо), які обґрунтовано вказують на доцільність

надання пільгового становища працівникам за умов наявності відповідного статусу при вивільненні на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України.

Аналізуючи зміст ст. 42 КЗпП України, можна дійти висновку, що в основу порядку її застосування покладено умови рівності визначених категорій, яким надається переважне право на залишення на роботі без переваг жодній з встановлених категорій. Вважаємо, що у цій статті бажано було б уточнити порядок її застосування. Щодо цього питання заслуговують на увагу положення Проекту Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р., де у п. 4 ст. 91 зазначалось, що працівник, який має переважне право на залишення на роботі з кількох підстав, встановлених частиною другою цієї статті або іншим законом чи колективним договором, не може бути звільнений у зв'язку із скороченням штату за наявності працівників, які мають таке право за меншої кількості підстав. За наявності у працівників переважного права на залишення на роботі з рівної кількості підстав переважне право має той із них, підстава якого названа в частині другій цієї статті раніше [19]. Враховуючи зазначене, на нашу думку, потребує доповнення чинна редакція ст. 42 КЗпП України в частині встановлення переваги у залишенні на роботі того працівника, який має більше (більшу кількість) підстав для залишення на роботі. Водночас, підхід, закладений в останньому з цитованих речень п. 4 ст. 91 Проекту Трудового кодексу України № 1658, є край дискусійним, зважаючи на невизначеність критеріїв, з яких має виходити нормотворець при встановленні черговості закріплення тієї чи іншої підстави та враховуючи те, що окремі з підстав недоцільно порівнювати, і визначити «пріоритетність» одних над іншими неможливо.

Крім зазначеного, ретельній ревізії підлягають норми, які містять обставини, що зумовлюють переваги визначених суб'єктів для залишення на роботі. Перелік таких обставин з моменту їх закріплення в КЗпП у 1971 році фактично не змінювався, лише розширювався. Наприклад, п. 2 ч. 2 ст. 42 КЗпП України надає перевагу «особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком». При застосуванні вказаної норми закладений підхід породжує цілу низку питань, зокрема, про перевагу працівника, який є одинокою особою; про наявність, чи відсутність переваги у працівника, члени сім'ї якого не мають статусу «працівник з самостійним заробітком», але мають інший правовий статус і інший дохід тощо. Тож цитована норма є застарілою та не враховує сучасні економічні та соціальні реалії (наявність статусу інвестора чи акціонера, можливість отримання доходу в формі дивідендів тощо). Буквальне тлумачення норми п. 2 ч. 2 ст. 42 КЗпП України навряд чи відповідатиме принципам рівності та справедливості як складовим верховенства права. Отже, з метою формування ефективного правового механізму захисту трудових прав працівників в контексті реалізації переважного права на залишення на роботі при звільненні у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, мають бути переглянуті положення ч. 2 ст. 42 КЗпП України в частині приведення його у відповідність до сучасних реалій: виключення застарілих чи-то колізійних норм, впорядкування законодавства на засадах верховенства права.

Висновки. Дослідження особливостей правового регулювання захисту трудових прав при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, дає підстави дійти таких висновків.

1. Сучасний ринок праці ЄС відображає всі соціально-економічні та суспільно-правові процеси, що відбуваються у світі. Оновлення підходів щодо пріоритетів сфер виробничої діяльності, безпосередньо впливає на зміну запитів щодо працевлаштування певних категорій працівників. Специфікою ринку праці в Україні є перерозподіл робочої сили, що призводить до зростання чисельності вивільню-

ваних працівників, а, відповідно, збільшення показників безробіття у зв'язку з війною. Виходячи з цього, є потреба формування та постійного вдосконалення стратегії зайнятості населення в Україні у напрямку ефективної реалізації захисту трудових прав вивільнюваних працівників з урахуванням всіх соціально-економічних ризиків сучасного ринку праці.

2. Вагомою складовою дієвості правового механізму гарантій захисту трудових прав вивільнюваних працівників є забезпечення представницької та захисної функції профспілок як добровільної неприбуткової громадської організації, що об'єднує працівників, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності. Тож, призупинення застосування окремих повноважень профспілок в Україні на період дії воєнного стану, таких як-от: розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) (ст. 43 КЗпП України), не сприяє захисту трудових прав вивільнюваних працівників.

3. Одним з вагомих напрямків захисту трудових прав вивільнюваних працівників є дотримання гарантій щодо переважного права на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці. Аналіз змісту ст. 42 КЗпП України, якою закріплено переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, вказує на певні недоліки його регулювання. Насамперед йдеться про нечіткість визначення вимог кваліфікації та продуктивності праці працівників, високий рівень яких є формальною підставою пере-

важного права на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці. Якщо загалом положення законодавства про освіту України розкривають критерії визначення кваліфікації працівників, що робить їх більш-менш зрозумілими, то критерії продуктивності праці повною мірою залишаються у сфері суб'єктивної оцінки роботодавця. Крім того, потребує уточнення правовий порядок застосування норм, які містять обставини, що зумовлюють переваги в залишенні на роботі, зокрема, встановлення переваги в залишенні на роботі того працівника, який має більше (більшу кількість) визначених підстав. Також ревізії підлягають норми, які містять обставини, що зумовлюють переваги визначених суб'єктів в залишенні на роботі шляхом виключення застарілих положень, їх «осучаснення», впорядкування законодавства на засадах верховенства права. Вивчення тенденцій подальшого реформування трудового законодавства, котрі відображені у одному з останніх Проектів Трудового кодексу України, підготовленого і переданого до розгляду, дозволяє констатувати, що фактично відбувається обмеження захисту трудових прав працівників. Показниками такого обмеження є відсутність у Проекті Трудового кодексу України положень щодо розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), а також переважного права залишення на роботі вивільнюваних працівників. На нашу думку, означена ситуація певною мірою нівелює значущість діяльності профспілок і закладає неконструктивні підходи щодо подальшого реформування трудового законодавства у частині збереження гарантій захисту трудових прав працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України: Закон України в редакції станом на 30.06.2024 р. № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
2. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Конвенція МОП №158 від 22.06.1982 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text
3. Європейська соціальна хартія (переглянута): міжнародний документ Ради Європи від 03.05.1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text
4. Трудове право: термінологічний словник / автори-уклад.: І. М. Якушев та ін.; за заг. ред. І. М. Якушева. Луцьк : Вежа-Друк, 2024. 206 с. URL: trud_pr-sl.pdf
5. Рішення Конституційного Суду України (Другий сенат) у справі за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України від 4 вересня 2019 року № 6-п(II)/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va06p710-19#Text>
6. Крегун Ю., Хромей В. Конституційні гарантії захисту працівника від незаконного звільнення. Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. 2017. № 5. С.31-46. URL: [http://zt.knute.edu.ua/files/2017/05\(94\)/04.pdf](http://zt.knute.edu.ua/files/2017/05(94)/04.pdf)
7. Трудові ресурси для повоєнного відновлення України: стан, проблеми, шляхи розв'язання: Аналітичний доповіді Центру Разумкова (2024). URL: <https://razumkov.org.ua/images/2024/10/16/2024-Pyshchulina-TRUDJVI-RESURS-UKR-SAIT.pdf>
8. Ринок праці в умовах війни: тенденції та перспективи. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/rynok-pratsi-v-umovakh-viyny-tendentsiya-ta-perspektyvy>
9. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 09.02.2023 р. по справі № 686/5292/21 URL: <http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=109018854&red=100003b9cd9dac27f7522032c38d6f9f2d7260&d=5>
10. Рішення Дніпровський районний суд м. Дніпропетровська від 21.02.2023 по справі № 209/2226/22. URL: <https://opendatabot.ua/court/109204818-f2a27487dfe822a883186fd06c678727>
11. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 28.08.2024р. по справі № 641/1334/23. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/121571345>
12. Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>
13. Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community – Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj/eng>
14. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
15. Про поновлення на роботі та зобов'язання вчинити певні дії: Постанова Верховного Суду від 20.06.2019 р. по справі № 226/1664/18. URL: <http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=82499526&red=1000037cac21acfac6ba1c7144288e301e1a37&d=5>
16. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
17. Про переважне право на залишення на роботі при скороченні чисельності або штату працівників. Судовий вісник № 6 (170). URL: <https://pravo.ua/articles/pro-perevazhne-pravo-zalishennja-na-roboti-pri-skorochenni-shtatu-pracivnikiv/>
18. 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 році: Лист Судової колегії в цивільних справах Верховного Суду України від 1 грудня 1997 р. URL: https://vk24.ua/regulations_and_jurisprudence/sudova-praktika/list-sudovoi-kolegii-v-civilnih-spravah-verhovnogo-sudu-ukraini-vid-1-grudna-1997-r
19. Проект Трудового кодексу України №1658 від 27.12.2014 р. URL: <https://fpsu.org.ua/golovna/197-obgovoryuemo-trudovij-kodeks-ukrajini/6963-zakonoproekt-1658-vid-27-12-2014-proekt-trudovogo-kodeksu-ukrajini>