ISSN 1995-6134

УДК 331.104
С.І. КОЖУШКО, канд. юрид. наук, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

ПРОБЛЕМА ЗБЕРЕЖЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ПРИ РЕОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА

Ключові слова: *трудовий договір, реорганізація виробництв*

Трудове законодавство України визначає порядок розірвання трудового договору за ініціативою власника або уповноваженого ним органу. Роботодавець не вправі розірвати трудовий договір із підстави, не передбаченої чинним законодавством. Відповідно до статті 4 Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» 1982 р. (ратифікована Україною 16.05.1994 р.) трудові відносини з працівниками з ініціативи роботодавця не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою трудівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби [1]. Складний стан економіки України, викликаний світовою кризою, призвів до змін в організації праці та виробництва значної кількості підприємств. Організаційно-правові форми діяльності, інвестування, прибуток та оподаткування є актуальними для кожного окремого суб'єкта підприємницької діяльності. Криза довела, що певна частина підприємств, для того щоби зберегти свої позиції на ринку, була змушена провести реорганізацію у виробництві. Забезпечення достатнього рівня підприємницької діяльності громадян та інших суб'єктів можливі при наявності виваженого правового регулювання з боку держави та рівня правової культури суб'єктів трудових правовідносин.

Аналіз наукової літератури свідчить, що питанням збереження трудових правовідносин значна увага приділялася Н.Б. Болотіною [2], О.М. Куренним, О.С. Пашковим, С.М. Прилипко [3], О.М. Ярошенко [3]. Спеціального дослідження з питань даної проблематики у вітчизняній літературі майже не проводилося. Тому метою даної статті є аналіз проблеми збереження трудових правовідносин при зміні в організації виробництва, а саме реорганізації підприємства в умовах реформування трудового законодавства та прийняття Трудового кодексу України.

Відповідно до ст.104 Цивільного кодексу України та ст.59 Господарського кодексу України формами реорганізації підприємства є злиття, приєднання, поділ, перетворення. Стаття 36 Кодексу законів про працю України (у подальшому КЗпП) передбачає, що при зміні власника майна, а також при його реорганізації дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе тільки у випадку скорочення чисельності або штату працівників (п.1 ч.1 ст.40).

Н.Б. Болотіна вважає, що реорганізація і перепрофілювання підприємства, які не впливають на скорочення працівників, не можуть бути підставою звільнення за п.1 ст.40 КЗпП [2,с.349].

На нашу думку, вимоги ст.36 КЗпП, що стосуються також і зміни підпорядкування організації, зберігаються. Для збереження цих правовідносин потрібна згода сторін трудового договору. Поняття «трудові відносини продовжуються» означає, що дія попереднього трудового договору за таких підстав не припиняється і новий трудовий договір не укладається, а всі умови, встановлені попереднім договором повинні застосовуватися у повному обсязі. При цьому ніякої письмової згоди працівника на продовження трудових відносин не вимагається.

У даному випадку, відповідно до Інструкції про порядок ведення трудових книжок, до трудової книжки працівника заноситься запис про назву нової організації до складу якої ввійшло підприємство, з посиланням на

ISSN 1995-6134

відповідний наказ (розпорядження) або інше рішення роботодавця, його дата та номер [4]. У разі незгоди працівника, який звернувся до роботодавця у письмовій формі, з таким працівником трудовий договір припиняється відповідно до ч.6 ст.36 КЗпП – відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із змінами суттєвих умов праці.

Частина 6 ст.36 КЗпП створює нам деяку ілюзію простоти аналізу її використання. З одного боку, згідно цієї статті, сторони при реорганізації зберігають трудові відносини, а з іншої – трудові відносини припиняються за спеціально передбаченої для такого випадку підставою. Для теоретичного аналізу все дуже просто, але на практиці під час застосування цього випадку виникають певні ускладнення.

У зв'язку з викладеним, у літературі зустрічається коло питань стосовно застосування ч.6 ст.36 КЗпП. Найбільші ускладнення виникають, наприклад, при поділі юридичної особи. При поділі юридичної особи на її базі створюється дві або більше самостійних юридичних особи, які є самостійними суб'єктами трудового права. Виникає питання функціонування трудових відносин. Трудові відносини працівників попереднього підприємства не можуть продовжуватися, так як самого підприємства вже не існує, а трудові правовідносини на новому підприємстві, яке виникло на базі ліквідованого просто не можуть продовжуватися. Продовжуватися можуть тільки існуючі трудові правовідносини, а таких відносин, на нашу думку, ще не існує.

У науковій літературі пропонується у таких випадках для працівників, які бажають продовжувати свою роботу на попередніх місцях, звільнення з реорганізованого підприємства і працевлаштування на нове підприємство. На нашу думку, таке твердження не відповідає вимогам чинного законодавства тому, що її автори не з'ясовують різницю між ліквідацією і реорганізацією підприємства з точки зору трудових правовідносин. Наука трудового права ще не розробила критерії такої різниці для трудових правовідносин. Відповідь на ці питання знаходиться у галузі цивільного права. Вичерпну відповідь на ці питання дає ст.107 Цивільного кодексу України (в подальшому – ЦК) «Порядок припинення юридичної особи шляхом злиття, приєднання, поділу та перетворення». При реорганізації завжди виникає правонаступник – організація до якої переходять всі майнові права і обов'язки реорганізуемої юридичної особи на підставі передавального акту або розподільного балансу. Всі працівники повинні автоматично включатися до штату нової юридичної особи на попередніх умовах, за яких останні працювали раніше.

В юридичній літературі існує й інше твердження. На думку таких авторів, у КЗпП не вказано, на яких підставах повинен бути звільненим працівник реорганізуемого підприємства, якщо він бажає укласти трудові правовідносини з новою організацією. Якщо таке питання виникає, то на практиці у кращому разі для працівника застосовують норми про переведення. Як свідчить практика реорганізації, цим шляхом, у свій час, пішли майже всі потужні об'єкти промисловості України. Такий досвід демонструє, що вивільнені працівники не усвідомлюють своїх прав та різницю між реорганізацією підприємства і вимогами ст.36 КЗпП. Аналіз частини 6 ст.36 КЗпП свідчить, що звільнення працівника у цьому випадку не повинно проводитися в принципі. Застосування переведення таких працівників на інше підприємство протирічить чинному законодавству і самій суті переведення. В разі застосування положень про переведення працівників суттєво погіршується правове положення працівника, а також ускладнюється сам процес вирішення долі всього персоналу при реорганізації. Зі змісту ч.6 ст.36 КЗпП витікає, що переведення на роботу в другу місцевість разом з підприємством, з організацією допускається тільки з письмової згоди працівника. У разі реорганізації підприємства від робітника вимагається письмова відмова від

ISSN 1995-6134

продовження роботи у зв'язку з реорганізацією юридичної особи.

В юридичній літературі існує точка зору про те, що вирішення даної проблеми ускладнюється неврегульованістю цього питання на законодавчому рівні у зв'язку з тим, що відсутня правова база особливостей працевлаштування вивільнених працівників з таких підприємств. Дійсно, немає жодного нормативного акту який би встановлював обов'язок власника чи уповноваженого ним органу для створеного нового підприємства приймати на роботу працівників, які працювали у структурі однієї юридичної особи, приєднаної до другої юридичної особи або поділеної в наслідок реорганізації на декілька самостійних організацій.

На практиці виникає багато різноманітних ситуацій які не знайшли свого правового регулювання, а тому і виникають труднощі при їх застосуванні. Це, зокрема, стосується ситуації коли структурний підрозділ однієї юридичної особи передається іншій юридичній особі. Для практичного вирішення цієї проблеми потрібно, перш за все, правильно кваліфікувати ситуацію яка склалася. У нашому випадку можливі два варіанти: в дійсності мала місце реорганізація, мабуть, у вигляді виділення, безпосереднім наслідком якої є правонаступництво; або ж мова йде про виникнення нової юридичної особи з одночасним проведенням скорочення штату у зв'язку потребами внесення змін в організацію виробництва і праці. Тут доречно відмітити той факт, що в Україні немає такої підстави для звільнення, як передача структурного підрозділу однієї юридичної особи іншій юридичній особі. У зв'язку з тим, що перелік підстав для звільнення, передбачений КЗпП є вичерпним, то власник чи уповноважений ним орган можуть звільнити працівника структурного підрозділу однієї юридичної особі, переданої іншій, тільки у випадку скорочення штату працівників.

Передбачена статтею 36 КЗпП можливість продовження трудових відносин з працівниками не виключає права власника або уповноваженого ним органу проводити на підприємстві структурні чи організаційні зміни, у тому числі і скорочення штату працівників. Передбачене ст.36 КЗпП правило про продовження трудових відносин з працівниками не виключає права роботодавця проводи на підприємстві, установі, організації структурні і інші зміни, у тому числі і скорочення штату чи чисельності працівників.

Верховний Суд України у своїх Постановах Пленуму неодноразово звертав увагу судів на необхідність детальної перевірки того чи дійсно на підприємствах проводиться реальне скорочення штату. Якщо у суді не буде доказано факт реального скорочення робочих міст, то таке звільнення не може бути визнане законним. У цьому випадку суд розглядає дотримання роботодавцем певної процедури скорочення чисельності працівників.

У теорії трудового права та на практиці під скороченням чисельності працівників розуміють зменшення чисельного складу працівників підприємства. Під скороченням штату – скорочення (виключення) в установленому порядку однієї або декількох штатних одиниць [5, с.43].

Процедура скорочення чисельності штату працівників починається з видання наказу про зміни (скорочення) штату або чисельності підприємства у зв'язку з реорганізацією. Цим наказом затверджується новий штатний розклад підприємства. Наказ набирає чинності негайно або не раніше ніж за два, а в деяких випадках через три місяці. Цим же наказом створюється комісія для проведення роботи, пов'язаної із звільненням працівників і вирішення поточних питань. Така комісія починає свою роботу негайно. Визначається порядок і строки виконання запланованих заходів.

Питання доцільності прийняття рішення щодо зміни структури організації, чисельності або штату працівників відноситься виключно до компетенції роботодавця. Для недопущення свавілля роботодавця у склад досліджуваного юридичного факту (підстави звільнення у зв'язку із скороченням чисель-

ISSN 1995-6134

ності або штату) потрібно враховувати причини виникнення фактичних обставин, що відповідають підставам звільнення працівників. Аналіз юридичної літератури доводить, що таких причин існує достатня кількість і виключного переліку не існує, і тому потрібно з'ясувати загальні вимоги щодо правової моделі можливих причин скорочення. Загалом причини можна класифікувати на економічні, технологічні та структурні.

До економічних причин відносять підвищення податкового навантаження, зменшення обсягу робіт, тривалий простій, появу потужних конкурентів на ринку. До технологічних причин відносять технічне переобладнання, автоматизацію виробництва, тощо.

Структурні причини характеризуються через зміни організаційно-управлінської системи організації, приватного підприємця, реорганізацію юридичної особи; упорядкування структурних та організаційних зв'язків між внутрішніми (цехи, відділи, тощо) і зовнішніми (представництва, філіали, тощо) підрозділами організації шляхом створення нових, злиття діючих, ліквідації неефективних підрозділів [6, с.16–17]. На нашу думку, потрібно законодавчо закріпити необхідність покладання на роботодавця тягаря доказування наявності переконливих причин скорочення чисельності (штату) працівників.

На слушну думку С.М. Прилипка та О.М. Ярошенка, скорочення чисельності може відбуватись і без усунення відповідних посад, то скорочення штату завжди тягне за собою зменшення чисельності працівників. Пунктом 19 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9 визначено, що, розглядаючи трудові спори, пов'язані із звільненням за п.1 ст.40 КЗпП, суди зобов'язані з'ясувати, чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема, ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, які є докази щодо змін в організації виробництва і праці [3, с.362].

Відповідно до статті 49-2 КЗпП і Закону України «Про зайнятість населення» власник зобов'язаний письмово попередити вивільнюваних працівників про майбутнє скорочення. Одночасно він повинен запропонувати таким працівникам іншу роботу на цьому ж підприємстві. Одночасно з вищенаведеним власник повідомляє державну службу зайнятості про майбутнє вивільнення працівників із вказівкою професії, спеціальності, кваліфікації.

В подальшому власник повинен враховувати і інші вимоги чинного законодавства про порядок звільнення при скороченні чисельності чи штату працівників. Це, зокрема, стосується дотримання вимог ст.40 КЗпП про недопущення звільнення працівника у період тимчасової непрацездатності і у період знаходження працівника у відпустці, а також ст.42 КЗпП про переважне право залишення на роботі вивільнюваних працівників та інші вимоги законодавства.

Підсумовуючи вищевикладене, процедура звільнення працівника у зв'язку з реорганізацією достатньо складна і не досить повно врегульована у трудовому законодавстві. У зв'язку з цим, на нашу думку, всі наведені проблеми збереження трудових відносин при реорганізації виробництва повинні бути досить виважено враховані у новому Трудовому кодексі України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конвенція МОП «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» : № 158 // Законодавство України про працю : зб. нормативних актів : у 3-х кн. Кн. 1 / упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко. – К. : Вид-во «Істина», 1999. – С. 593–597 с.

2. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с.

3. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Х. : Вид-во «ФІНИ», 2009. – 728 с.

4. Наказ Міністерства праці України, Мі-

ISSN 1995-6134

ністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України «Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників» : від 29.07.1993 р., № 58.

5. Петров В. Я. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников / В. Я. Петров // Трудовое право. – 2010. – № 1. – С. 43–53.

6. Малых И. В. Идея сокращения рабочей силы, используемой работодателем, в трудовом праве России и за ее рубежом : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. юрид. наук / Малых И. В. – М., 2009.

Кожушко С. І. Проблема збереження трудових правовідносин при реорганізації виробництва / С. І. Кожушко // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 482–486 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-4/10kciprv.pdf

Виконано аналіз проблеми збереження трудових правовідносин при зміні в організації виробництва, зокрема, реорганізації підприємства в умовах реформування трудового законодавства та прийняття Трудового кодексу України.

***

Кожушко С.И. Проблема сохранения трудовых правоотношений при реорганизации производства

Выполнен анализ проблемы сохранения трудовых правоотношений при изменении в организации производства, в частности, реорганизации предприятия в условиях реформирования трудового законодательства и принятия Трудового кодекса Украины.

***

Kozushko S.I. Problem of Preservation Labor of Legal Relationship by Manufacture Reorganization

The analysis of a problem of preservation labor legal relationship is made at change in the manufacture organization, in particular, reorganization of the enterprise in the conditions of reforming of the labor legislation and acceptance of the Labor code of Ukraine.

Форум права ФП