

О. А. Ситницька

кандидат юридичних наук, доцент
Хмельницький університет управління та права,
кафедра трудового, земельного
та господарського права
вул. Театральна, 8, Хмельницький, 29000, Україна

**ПРОЦЕДУРА СКОРОЧЕННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ АБО ШТАТУ
ПРАЦІВНИКІВ**

У статті розглядаються теоретичні та практичні проблеми, пов'язані з розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця за підставою скорочення чисельності або штату працівників. У роботі приділяється увага порядку та умовам вивільнення працівників за даною підставою, окремо виділено стадії процедури вивільнення працівників. За результатами даної статті сформовано ряд пропозицій по вдосконаленню чинного трудового законодавства.

Ключові слова: розірвання трудового договору, скорочення чисельності працівників, скорочення штату працівників, переважне право.

На сучасному етапі розвитку ринкових відносин працівник потребує посиленого правового захисту своїх трудових прав з боку держави, що, в свою чергу, включає закріплення ефективних юридичних гарантій права на працю у чинному трудовому законодавстві. Значна кількість порушень трудових прав працівників має місце саме при звільненні працівників, тому гарантованість права на працю повинна полягати у чіткій регламентації порядку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Однією з найбільш поширених підстав для припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця є скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України (далі по тексту — КЗпП України)) [1]. Застосування даної підстави стало особливо актуальним у сучасних умовах, коли світову економіку, в тому числі — вітчизняну, вразила економічна криза.

У науковій літературі, що присвячена проблемам трудового права, тема звільнення працівників завжди займала одне з перших місць за кількістю праць і наукових розробок. Представники науки трудового права різних періодів так чи інакше торкалися проблем правового регулювання припинення трудового договору. Окремі аспекти та проблеми правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавців знайшли своє висвітлення у працях О. Ф. Бочкова, Є. О. Голованової, В. В. Жернакова, І. А. Іоннікової, В. В. Лазора, Р. І. Кондратьєва, П. Д. Пилипенка, О. І. Процевського, Н. І. Хуторян та інших представників науки трудового права.

Однак, незважаючи на ґрунтовні дослідження цієї проблеми в багатьох наукових працях, тема розірвання трудового договору з ініціативи робо-

давця, в тому числі з підстави скорочення чисельності або штату працівників, і сьогодні не втрачає своєї актуальності через ті чисельні порушення прав працівників, які мають місце на практиці. Факти цих порушень зумовлені як певними недоліками вітчизняного трудового законодавства в регулюванні цих відносин, так і порушеннями чинного законодавства самими сторонами трудових правовідносин, а коли мова йде про процедуру скорочення чисельності або штату працівників — такі порушення переважно вчиняються роботодавцями. Це обумовлює необхідність посилення і вдосконалення існуючих у трудовому законодавстві юридичних гарантій цих прав, зокрема права на працю, яке зазнає найбільш негативного впливу при незаконних звільненнях. З огляду на це, в даній статті автор ставить за мету дослідити правове забезпечення процедури розірвання трудового договору з підстави скорочення чисельності або штату працівників, проаналізувати рівень ефективності існуючих в чинному трудовому законодавстві юридичних гарантій, що забезпечують право на працю саме на даному етапі, внести пропозиції щодо їхнього подальшого посилення і вдосконалення.

Скорочення, як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, може проходити у двох формах: скорочення чисельності працівників або скорочення штату працівників. Скорочення чисельності означає зменшення кількості працівників на підприємстві, а скорочення штату являє собою виключення зі штатного розпису тих чи інших посад (робіт). Слід звернути увагу, що при скороченні штату працівників не завжди змінюється їхня чисельність, наприклад у випадку виключення зі штатного розпису незаповнених вакансій.

Процедура скорочення штату вимагає від керівника належної уваги. Як свідчить практика, із-за халатності, що була допущена при оформленні відповідних документів, суд, як правило, поновлює звільнених працівників. Тому при проведенні скорочення на підприємстві слід дотримуватися чітко визначеного Законом порядку вчинення певних дій щодо наступного скорочення працівників.

Першим етапом є прийняття рішення роботодавцем про скорочення чисельності або штату працівників. Розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням за п. 1 ст. 40 КЗпП України, суди зобов'язані з'ясувати, чи дійсно у роботодавця мало місце скорочення чисельності або штату працівників [абз. 1 п. 19, 2]. Тому роботодавець має довести, що факт скорочення чисельності або штату працівників дійсно має місце. Рішення про скорочення чисельності або штату оформлюється наказом по підприємству. Після цього слід внести зміни до штатного розпису, якщо зміни носять одиничний характер, а у випадку, коли зміни в штатному розписі досить значні, є сенс підготувати новий штатний розпис та затвердити його. При цьому новий штатний розпис має бути затверджений до початку проведення заходів зі скорочення чисельності чи штату працівників. Це має важливе значення, оскільки працівника можна звільнити лише після виключення його посади зі штатного розпису.

Рішення про скорочення штату або чисельності працівників керівник приймає самостійно. Існує думка, що перш ніж видати наказ про звільнен-

ня працівників за скороченням штату, слід довести необхідність проведення скорочення штату або чисельності працівників. Зокрема, роботодавець повинен приготувати техніко-економічне обґрунтування на скорочення посад чи штату працівників [3]. Натомість законодавством прямо не визначено такого обов'язку роботодавця. У випадку судового спору щодо незаконності звільнення у зв'язку зі скороченням штату або чисельності працівників суд не має права досліджувати питання про доцільність прийняття такого рішення, а вивчає лише дотримання порядку процедури такого звільнення.

Законодавець закріпив обов'язок роботодавця проінформувати за три місяці до проведення скорочення первинні профспілкові організації та за два місяці — державну службу зайнятості про наступне вивільнення працівників, а в десятиденний строк після вивільнення — направити до державної служби зайнятості списки фактично вивільнених працівників, зазначаючи в них інвалідів. [4, ч. 3 ст. 22; 5, ч. 5 ст. 20]. Ці юридичні гарантії забезпечують можливість перевірити правомірність намчених звільнень, з'ясувати в кожному конкретному випадку об'єктивну потребу та доцільність скорочення чисельності або штату працівників на підприємстві, вжити своєчасних заходів до працевлаштування працівників, які підлягають вивільненню. Ефективність цих юридичних гарантій залежить від своєчасності подання відповідної інформації у встановлені Законом строки, що має підкріплюватися конкретними санкціями за їх порушення. Натомість, якщо за неподання належної інформації про вивільнення працівників до державної служби зайнятості законодавець встановив конкретні гарантії-санкції — штраф у розмірі річної заробітної плати за кожного вивільненого працівника [5, ч. 5 ст. 20], то при неподанні визначеної Законом інформації у профспілкові організації жодних правових наслідків для роботодавця не передбачено.

Одночасно, при проведенні консультацій із профкомом, визначаються працівники, які, на підставі змін у штатному розписі, підлягають звільненню. Працівники, з якими укладено строковий трудовий договір, теж можуть бути звільнені у зв'язку зі скороченням штату або чисельності працівників.

Питання про звільнення при скороченні не буде складним, якщо під скорочення підпадає один працівник, який і займає штатну одиницю, що на момент скорочення є єдиною на підприємстві (наприклад, головний бухгалтер). Проте якщо на одній посаді працює декілька осіб (бухгалтери, слюсарі тощо), дане питання буде стояти досить гостро.

При визначенні працівників, які підлягають звільненню, необхідно враховувати переважне право на залишення на роботі, яке надається працівникам із більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці [1, ч. 1 ст. 42]. Законодавством не передбачені критерії і порядок визначення працівників із більш високою кваліфікацією та продуктивністю праці. Це означає, що роботодавець повинен провести порівняльний аналіз продуктивності праці та кваліфікації працівників.

Слід мати на увазі, що ні КЗпП України, ні трудове законодавство в цілому не містять певних критеріїв визначення більш високої продуктив-

ності праці та кваліфікації, про які йде мова в ст. 42 КЗпП. Такі критерії напрацьовані практикою, у тому числі — судовою. В юридичній літературі зазначається, що критерієм при вирішенні питання про звільнення внаслідок скорочення чисельності або штату є ділові якості працівників, а роботодавець повинен керуватися, в першу чергу, інтересами виробництва [6, с. 136].

Вважаємо, що в якості доказів більш високої продуктивності праці слід враховувати такі показники, як належне виконання значно більших об'ємів праці або в більш короткий термін у порівнянні з іншими працівниками, відсутність помилок при виконанні роботи, наявність заохочень за результати в роботі та відсутність дисциплінарних стягнень. Верховний Суд України у Правових позиціях від 1 січня 1997 року зазначає, що однією з істотних ознак працівника з високою продуктивністю праці є його дисциплінованість. Тому при застосуванні правил ст. 42 КЗпП України щодо переважного права на залишення на роботі при проведенні звільнень згідно з п. 1 ст. 40 КЗпП України визначення рівності продуктивності праці має проводитися і з врахуванням наявності у працівника дисциплінарних стягнень [7, абз. 3 п. 33].

Щодо кваліфікаційної категорії, то вона включає такі показники, як освіта, навички та досвід роботи (тобто стаж роботи за спеціальністю), звання або вчені звання тощо. Таким чином кваліфікація працівника може підтверджуватись документами про освіту, про підвищення кваліфікації, професійної перепідготовки, витягами з протоколів комісій про надання кваліфікаційних категорій (розрядів) [8], витягами з наказів про надання кваліфікаційних категорій, посвідченнями про надання кваліфікаційних категорій (розрядів), трудовою книжкою. Для підтвердження більш високої кваліфікації працівника також, окрім рівня освіти, можуть братися до уваги наявність у нього додаткових кваліфікаційних характеристик (наприклад, володіння однією або декількома іноземними мовами, вміння працювати на комп'ютері) або особистісні якості працівника (що підтверджується доповідними записками безпосереднього керівника, характеристиками).

На наш погляд, з метою недопущення у перспективі спорів щодо обґрунтованості прийнятого рішення роботодавець у кожному випадку має підготувати довідку в довільній формі, де вказати працівників, що мають більш високу кваліфікацію і продуктивність праці, зазначити конкретні дані та факти, які підтверджують ці відомості. Така довідка має стати додатком до наказу, яким приймається рішення про скорочення конкретних працівників.

Якщо продуктивність праці та кваліфікація працівників є рівними, КЗпП України визначає перелік підстав, за наявності яких тим чи іншим категоріям працівників надається перевага в залишенні на роботі [1, ч. 2 ст. 42]. Цей перелік підстав не є вичерпним. Підстави надання переваги в залишенні на роботі тих чи інших працівників містять також ч. 1 ст. 18 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» від 20 грудня 1991 року № 2011–12 [9], п. 20 ст. 9 За-

кону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 року № 3721-ХІІ [10], п. 13 ч. 1 ст. 12, п. 14 ч. 1 ст. 14, п. 14 ч. 1 ст. 15 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22 жовтня 1993 року № 3551-ХІІ [11], п. 7. ч. 1 ст. 20 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 19 грудня 1991 року № 2001-12 [12].

Переважне право на залишення на роботі є важливою юридичною гарантією, оскільки порушення цієї норми може спричинити визнання звільнення незаконним [13, с. 66]. Однак Закон не визначає, як застосовувати норму-гарантію, закріплену в ч. 2 ст. 42 КЗпП України [1], коли декілька працівників мають право на переважне право на залишення на роботі, але за різними підставами. Зокрема, не визначено, чи всі складові відповідного переліку підстав мають однакове юридичне значення, чи таке значення зменшується залежно від місця розташування конкретної підстави в цьому переліку. Так, А. А. Фатуєв свого часу рекомендував при вирішенні питання щодо надання тому чи іншому працівникові переваги на залишення на роботі враховувати черговість розміщення підстави у переліку [14, с. 187]. Інша думка полягає у тому, що при визначенні категорій працівників, які мають переважне право на залишення на роботі, черговість їх перерахунку в ч. 2 ст. 42 КЗпП України [1] юридичного значення не має [15, с. 27]. Розв'язати цей спір спробували автори проекту Трудового кодексу України (далі по тексті — ТКУ), які пропонують наступний порядок застосування підстав, що дають переважне право на залишення на роботі: працівник, у якого є право на залишення на роботі за кількома підставами, має переваги перед працівником, у якого таких підстав менше. Якщо у працівників рівна кількість підстав, переважне право має той з них, підставу якого названо у відповідній статті попередньою [16, ч. 4 ст. 102].

Судова практика свідчить, що неврахування переважного права в ході процедури скорочення може бути підставою для поновлення працівника на роботі. Так, рішенням Центрального районного суду м. Миколаєва у справі № 14-1114/2009 р. від 29 січня 2009 року позивач був поновлений на роботі, оскільки при виборі кандидатури при скороченні, він був обраний для звільнення без врахування його переваг перед іншими працівниками, що залишились на роботі, а його низька продуктивність праці була визначена тільки на підставі пояснень начальника технологічного бюро та заступника начальника цеху з підготовки виробництва, які не підтверджені іншими допустимими доказами [17].

Відзначимо, що не можна звільняти у зв'язку зі скороченням штату або чисельності працівників наступні категорії осіб:

а) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років (до 6 років — якщо дитина потребує домашнього догляду відповідно до медичного висновку), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда [1, ч. 3 ст. 184];

б) працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства протягом року після закінчення строку, на який обирався цей

склад, крім випадків виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі у зв'язку зі станом здоров'я, що перешкоджає продовженню цієї роботи, або вчинення працівником дій, за які законом передбачена можливість звільнення з роботи чи служби. Така гарантія не надається працівникам у випадку дострокового припинення повноважень у цих органах у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, якщо це пов'язано із станом здоров'я [4, ч. 4 ст. 41];

в) неповнолітні працівники, можуть бути звільнені у зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників лише у виняткових випадках за згодою районної (міської) служби в справах дітей і з обов'язковим працевлаштуванням [1, ст. 198];

г) працівників, працевлаштованих з наданням роботодавцю дотації, заборонено звільняти за скороченням чисельності або штату працівників протягом двох років з моменту укладення трудового договору. За умови порушення даної заборони роботодавець зобов'язаний повернути надану дотацію у повному обсязі з урахуванням індексації на рівень інфляції [18, ст. 4].

Слід звернути увагу, що сьогодні роботодавець не обмежений в праві розривати трудовий договір у порядку п. 1 ст. 40 КЗпП України [1] з молодими працівниками, яким надано перше робоче місце. Такий висновок робимо, аналізуючи зміст ст. 7 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [19] та п. 4 Положення про сприяння в працевлаштуванні випускників державних вищих навчальних і професійних навчально-виховних закладів України [20]: обов'язок надати перше робоче місце категоріям осіб, визначеним у цих нормативно-правових актах, на строк не менше двох років після закінчення або припинення відповідного навчання законодавцем покладено на державу. Отже, жодних зобов'язань щодо збереження даного робочого місця роботодавець не має. Дана позиція підтримується конкретними прикладами судової практики [17].

На розірвання трудового договору з конкретним працівником з підстави скорочення штату або чисельності працівників роботодавець зобов'язаний отримати згоду первинної профспілкової організації, членом якої є даний працівник. Порядок даної процедури чітко регламентований у ст. 43 КЗпП України [1].

Наступним кроком роботодавця є обов'язок попередити працівника за 2 місяці про наступне вивільнення [1, ч. 1 ст. 49²]. Новим для вітчизняного трудового законодавства є положення проекту ТКУ, за яким працівники, трудовий договір з якими укладено строком до двох місяців, мають бути попереджені роботодавцем про наступне вивільнення не пізніше ніж за тиждень до скорочення. Такий працівник має переважне право на залишення на роботі лише щодо інших працівників, з якими укладено відповідні строкові трудові договори [16, ч. 4 ст. 71].

Цей термін надається для того, щоб працівник мав змогу знайти нове місце роботи та працевлаштуватися у майбутньому. Ми підтримуємо точку

зору О. В. Прудивуса, який зазначає, що таке попередження має бути зроблено в такій формі, щоб працівник чітко усвідомлював намір роботодавця і був ознайомлений з термінами дії цього попередження. Найкраще, якщо таке попередження вручатимуть працівникові в письмовій формі під розписку із зазначенням дати його вручення, що надалі унеможливить спори як щодо самого факту попередження, так і його дати [21, с. 135].

Зауважимо, що законодавство не містить заборони про можливість попередження працівника про наступне звільнення раніше двомісячного строку, однак у такому разі в попередженні доцільно вказати точну дату наступного звільнення. У свою чергу, звільнити працівника роботодавець може лише після закінчення цього двомісячного попереджувального терміну. Чинне законодавство не передбачає виключення зі строку попередження працівника про наступне звільнення (не менш ніж за 2 місяці) часу знаходження його у відпустці або тимчасової непрацездатності.

Натомість аналіз норм змісту чинного КЗпП України дає підстави зробити висновок, що роботодавцю забороняється звільняти працівника раніше спливу попереджувального терміну. При недодержанні строку попередження працівника про звільнення або видання наказу про звільнення працівника до закінчення двомісячного терміну, якщо він не підлягає поновленню на роботі з інших підстав, суд змінює дату його звільнення, зарахувавши строк попередження, протягом якого він працював [2, абз. 6 п. 19]. Таким чином, порушення строку попередження працівника про звільнення не є достатньою підставою поновлення працівника на роботі в судовому порядку, проте може вплинути на подальше оформлення звільнення працівника.

Однак, слід враховувати той факт, що двомісячний попереджувальний термін надається саме працівникові для організації його подальшого працевлаштування. Тому, на наш погляд, у випадку виникнення такої можливості раніше, до закінчення двох місяців, трудовий договір може бути розірваний і раніше, якщо сам працівник ініціює таке звільнення у письмовій заяві. Така можливість має бути нормативно закріплена у новому ТКУ. Для порівняння, Трудовий кодекс Російської Федерації надає право роботодавцеві за письмової згоди працівника розірвати з ним трудовий договір до закінчення попереджувального терміну (2 місяці), виплативши йому додаткову компенсацію у розмірі середнього заробітку працівника, обрахованого пропорційно часу, що залишився до закінчення попередження про звільнення [22, ст. 180].

Враховуючи усе наведене, пропонуємо абз. 1 ч. 1 ст. 100 проекту ТКУ [16] доповнити реченнями наступного змісту: «Якщо таке попередження вручене раніше двомісячного терміну, у ньому має бути зазначено точну дату звільнення. Працівник має право письмово ініціювати розірвання трудового договору і до закінчення терміну попередження, якщо це необхідно для його подальшого працевлаштування».

Не можна погодитися із позицією В. Лазора, який пропонує передбачити для суб'єктів малого бізнесу можливість включення до трудових договорів таких умов, які звільняли би власника від обов'язку попереджати праців-

ника про звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці за два місяці. Автор також допускає можливість позбавлення цих власників обов'язку виплачувати у відповідних випадках вихідну допомогу [23, с. 166]. Реалізація таких пропозицій на практиці призведе до суттєвого зниження юридичних гарантій права на працю. Крім того, незрозумілою є позиція автора щодо того, чому працівники сфери малого підприємництва повинні зазнавати таких негативних для себе обмежень порівняно з іншими працівниками. Повчальною у цьому аспекті є практика окремих країн Західної Європи, де підприємець, який не попередив працівника про наступне звільнення, зобов'язаний виплатити йому компенсацію, що дорівнює заробітній платі за термін попередження. У деяких випадках наймач, який не попередив працівника про звільнення, зобов'язаний не лише виплатити йому заробітну плату за період попередження, а й відшкодувати шкоду, в тому числі — моральну [24, с. 159].

Важливою юридичною гарантією є обов'язок роботодавця одночасно з попередженням про звільнення запропонувати працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, установі, організації [1, ч. 3 ст. 49²]. При вирішенні питання про те, чи мав змогу роботодавець виконати дану вимогу, суд виходить із того, що за змістом цієї норми працівнику має бути запропонована наявна робота за відповідною професією чи спеціальністю і лише при відсутності такої роботи — інша наявна робота. Що ж стосується вимог працівника про надання йому наявної роботи вищого рівня, ніж він виконував, то це питання має вирішуватися роботодавцем відповідно до загальних положень про комплектування кадрів і просування по службі [7, абз. 1, 2 п. 33]. Суди при вирішенні питань про поновлення працівників на роботі звертають увагу, що працівнику мають пропонуватися вакансії, які були на день попередження про звільнення, а також вакансії, які відкриваються протягом двохмісячного строку попередження аж до фактичного звільнення. Заслуговує на підтримку намір авторів закріпити дане положення у новому ТКУ [16, ч. 3 ст. 100], що має суттєво посилити юридичні гарантії права на працю працівників.

Слід звернути увагу на той факт, що порушення порядку пропонування працівнику іншої роботи є достатньою підставою для поновлення працівника на роботі в судовому порядку [25, с. 11]. Так, К. пред'явив позов до Киселівського ремонтно-механічного заводу про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу, оскільки його було звільнено з роботи на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП, а іншої роботи йому не запропонували. Судова колегія у цивільних справах Верховного Суду України встановила, що, звільняючи К., відповідач, на порушення вимог ч. 2 ст. 40 КЗпП, не запропонував йому іншу роботу, а на час вирішення відповідачем питання про звільнення позивача на заводі були вакантні посади завідувача складу, штампувальника та інші, що підтверджується табелями обліку робочого часу, розрахунковими відомостями та іншими матеріалами справи. Хоча позивач за своєю кваліфікацією та досвідом міг займати зазначені посади, адміністрація їх йому не запропонувала [26].

Вище ми звертали увагу на те, що попередження про звільнення має бути оформлено в письмовій формі. Тому буде логічним зобов'язати роботодавця одночасно з попередженням запропонувати іншу роботу, зазначивши відомості про дану роботу та розмір окладу.

У результаті прийняття рішення працівником щодо запропонованої йому іншої роботи, можуть бути наступні варіанти поведінки сторін договору:

- якщо працівник погодиться, то необхідно належним чином провести процедуру його переведення на іншу роботу (посаду);
- якщо працівник відмовиться від запропонованої роботи, то доцільно оформити письмову відмову, що надасть можливість роботодавцю у наступному мати докази зробленої пропозиції працівникові та отриманої на неї відмови;
- якщо роботодавець не може надати працівникові вакантну посаду (роботу), він повинен скласти акт про це (що буде відповідним доказом і для працівника);
- якщо працівник відмовляється ознайомитися із поданими йому пропозиціями нової роботи, про це також доцільно скласти відповідний акт.

Аналізуючи зміст ст. 42, яка визначає переважне право на залишення на роботі, може виникнути питання, а чи можна посилатися на дану статтю у випадку, коли декілька вивільнюваних працівників претендують на вакантну посаду (роботу). Очевидно, що така аналогія у даному випадку не може мати місця, оскільки у статті мова йде про «залишення на роботі», а залишитися можна лише на тій посаді (роботі), на яку вже призначено. Крім того, роботодавець має мати право самостійно визначати, кому з працівників, що підлягають вивільненню, запропонувати наявну вакантну посаду (роботу). Інше свідчило б про неправомірне обмеження права роботодавця самостійно, під свою відповідальність приймати необхідні кадрові рішення по підборі, розстановці та звільненню працівників.

Якщо всі дії по процедурі скорочення чисельності або штату працівників належним чином проведено, іншої роботи для вивільнюваного працівника не виявилось, роботодавець видає наказ із зазначенням дати та підстави звільнення. Працівник має бути ознайомлений із наказом під розпис, роботодавець виплачує всі належні йому на день звільнення суми платежів, у тому числі — вихідну допомогу у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

Дотримання усіх етапів даної процедури виключить ймовірність виникнення у подальшому можливих спорів щодо законності проведеного звільнення працівника та забезпечить інтереси обох сторін.

Література

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322–VII [Текст] // ВВР УРСР. — 1971. — Додаток до № 50. — Ст. 375.
2. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 [Текст] // Бюлетень законодавства і юридична практика України. — 2004. — № 11.

3. Звільнення за скороченням штату: спірні питання [Електронний ресурс] — Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/dg070282.html.
4. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV // Офіційний вісник України. — 1999. — № 38. — Ст. 1889.
5. Про зайнятість населення: Закон України від 1 березня 1991 року № 803-XII // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1991. — № 14. — Ст. 170.
6. Советское трудовое право: учеб. / [Под ред. А. И. Процевского]. — К.: Вища школа, 1981. — 360 с.
7. 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: Узагальнення судової практики від 1 грудня 1997 року [Електронний ресурс] — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=n0001700-97>.
8. Права работника в связи с сокращением штата в организации [Електронний ресурс] — Режим доступу : <http://ladylaw.ru/prava-rabotnika-v-svyazi-s-sokrashheniem-shtata-v-organizacii>.
9. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20 грудня 1991 року № 2011-12 // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 15. — Ст. 190.
10. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні: Закон України від 16 грудня 1993 року № 3721-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1994. — № 4. — Ст. 18.
11. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22 жовтня 1993 року № 3551-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 45. — Ст. 425.
12. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: Закон України в редакції Закону України від 19 грудня 1991 року № 2001-12 // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 13. — Ст. 178.
13. Маркіна Т. Підстави, порядок та умови звільнення працівників / Т. Маркіна // Підприємництво, господарство і право. — 2002. — № 2. — С. 66–68.
14. Фатуев А. А. Трудовое право в жизни человека / А. А. Фатуев. — М.: Юрид. лит., 1991. — 256 с.
15. Стычинский Б. С. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде / [Б. С. Стычинский, И. В. Зуб, В. Г. Ротань]. — 5-е изд., доп. и переаб. — К.: Издательство А. С. К., 2004. — 1072 с.
16. Проект Трудового кодексу України від 04.12.2007 р. № 1108 [Електронний ресурс] Верховна Рада України. Вся база «Законодавство України». — Режим доступу : http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947.
17. Рішення Центрального районного суду м. Миколаєва у справі № 14-1114/2009 р. від 29 січня 2009 року [Електронний ресурс] — Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/3006581>.
18. Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю: Закон України від 4 листопада 2004 року № 2150-IV // Відомості Верховної Ради України. — 2005. — № 2. — Ст. 40.
19. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 5 лютого 1993 року № 2998-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 16. — Ст. 167.
20. Положення про сприяння в працевлаштуванні випускників державних вищих навчальних і професійних навчально-виховних закладів України, затверджено наказом Міністерства освіти України від 23 березня 1994 р. № 79 [Електронний ресурс] Верховна Рада України. Вся база «Законодавство України». — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0135-94>.
21. Прудивус О. В. Окремі питання захисту прав найманих працівників при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця / Прудивус О. В. // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах: матеріали науково-практичної конференції; 2–4 червня 2005 р., Суми / За ред. проф. В. С. Венедиктова. — Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, 2005. — С. 135–138.

22. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197/ФЗ [Электронный ресурс] — Режим доступа : <http://www.trkodeks.ru/stat/tk-glava-27/statia-180>.
23. Лазор В. В. Юридические и социальные аспекты сущности трудового договора в современных условиях: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Лазор Валерий Васильевич. — Луганск, 2001. — 239 с.
24. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов / И. Я. Киселев. — М.: Дело, 1999. — 728 с.
25. Косолапова М. По желанию или по сокращению штата? Спорные вопросы увольнения работников по сокращению штата или численности работников (пункт 1 статьи 40 КЗоТ Украины) / М. Косолапова // Юридическая практика. — 8 июля 2004 года. — № 27. — С. 10–11.
26. Ухвала Судової колегії у цивільних справах Верховного Суду України від 26 лютого 2000 року // [Электронный ресурс] — Режим доступа: www.scourt.gov.ua/clients/vs.nsf/0/E8EA46FCC324755DC2256EF3005687E7?OpenDocument.

О. А. Ситницкая

Хмельницкий университет управления и права,
кафедра трудового, земельного и хозяйственного права
ул. Театральная, 8, Хмельницкий, 29000, Украина

ПРОЦЕДУРА СОКРАЩЕНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ

Резюме

В статье рассматриваются теоретические и практические проблемы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя на основании сокращения численности или штата работников. В работе уделяется внимание порядку и условиям увольнения работников по данному основанию, отдельно выделены стадии процедуры увольнения работников. В результате написания данной статьи сформулировано ряд предложений по совершенствованию действующего трудового законодательства.

Ключевые слова: расторжение трудового договора, сокращение численности работников, сокращение штата работников, преимущественное право.

O. A. Sytnytska

Khmelnytsky University of Management and Law,
The Department of Labour, Land
and Economic Law
Teatralna str., 8th, Khmelnytsky, 29000, Ukraine

PROCEDURE OF REDUCTION OF NUMBER OR STAFF OF WORKERS

Summary

In article the theoretical and practical problems connected with cancellation of the labour contract under the initiative of the employer on the basis of reduction of number or staff of workers are considered. The attention is paid to the order and conditions of firing of workers for this reason, stages of procedure of firing of workers are separately allocated. By the results of this article a number of propositions on improvement norms of Labour Law is formulated.

Key words: Cancellation of the labour contract, reduction of number of workers, reduction of staff of workers, the right of priority.