



УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ НА ОСНОВАНИЯХ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОГО ХАРАКТЕРА

Надежда ПЫЖ,
соискатель

Восточноукраинского национального университета имени Владимира Даля

Summary

Article is devoted to the problematic aspects of the legal regulation of termination of the employment contract by the employer for the bases of organizational and legal nature, which are formulated on the basis of concrete and practical recommendations and research proposals, contributing to the development and improvement of legal regulation in this area.

Key words: improvement of legal regulation, a procedure for terminating an employment contract, a legal mechanism of layoffs.

Аннотация

Статья посвящена проблемным аспектам правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работодателя на основаниях организационно-правового характера, на основании чего сформулированы конкретные практические рекомендации и научные предложения, способствующие развитию и совершенствованию правового регулирования в указанной сфере.

Ключевые слова: усовершенствование правового регулирования, процедура расторжения трудового договора, правовой механизм увольнения работников.

Постановка проблемы. Расторжение трудового договора – это четко определенная нормами права процедура, основной целью которой является защита трудовых прав и интересов работника при его увольнении и расчета с ним, то есть это определенный порядок прекращения трудовых отношений между работником и работодателем, на предприятии которого работал последний.

Актуальность темы исследования связана с тем, что введение рыночных механизмов в различных сферах общественного производства ставит на повестку дня вопрос усиления гарантий трудовых прав, законных интересов и свобод работников, особенно во время прекращения трудовых правоотношений по инициативе работодателя.

Состояние исследования. Порядок прекращения трудовых правоотношений исследовался в трудах многих ученых, в частности: Н.Б. Болотиной, В.С. Венедиктова, Г.С. Гончаровой, В.Я. Гоца, В.В. Жернакова, П.И. Жигалкина, И.В. Зуба, Н.И. Иншина, И.Я. Кисилева, Р.И. Кондратьева, Л.И. Лазор, Р.З. Лившица, М.В. Лушниковой, А.Р. Маццока, В.И. Никитинского, Ю.П. Орловского, П.Д. Пилипенка, С.Н. Прилипка, В.И. Прокопенка, А.И. Процевского, В.Г. Ротаня, В.Н. Скобелкина, Б.С. Стичинского, Н.Н. Хуторян, Г.И. Чанышевой, А.Н. Ярошенка и др. При этом в про-

цессе анализа порядка прекращения трудового договора большинство ученых приходят к выводу, что этот порядок является важной гарантией реализации работниками своих трудовых прав.

Целью и задачей статьи является разработка конкретных практических рекомендаций и научных предложений по развитию и совершенствованию правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работодателя в условиях организационно-правового характера. Для достижения поставленной цели необходимо выполнить следующие задания: проанализировать проблемные аспекты правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работодателя на основаниях организационно-правового характера; сформулировать конкретные практические рекомендации и научные предложения, способствующие развитию и совершенствованию правового регулирования в указанной сфере.

Изложение основного материала. Необходимо подчеркнуть, что правовой механизм увольнения работников должен быть четким, прозрачным и понятным, надежно защищать интересы и потребности трудового договора (особенно работника). С другой стороны, от предписанного порядка прекращения трудовых правоотношений по различным основаниям напрямую за-

висит уровень эффективности рассмотрения трудовых споров в судах или других специально уполномоченных на это органах. Как отмечает Н.Н. Пурей, при разрешении спора о правомерности увольнения работника, в первую очередь, нужно получить ответы на два важных вопроса: каков порядок и каковы основания расторжения трудового договора, в дальнейшем выясняются другие вопросы, носящие вспомогательный характер [1, с. 147]. В.В. Лазор подчеркивает, что прекращение трудового договора является правомерным, если соблюдены следующие условия: есть основания, предусмотренные законом, то есть соответствующие юридические факты; соблюден порядок увольнения по конкретным основаниям, то есть определенные процедурные действия, осуществление надлежащего оформления увольнения [2, с. 135].

Следует отметить, что, как и при заключении трудового договора, где существенное значение имеет соблюдение установленных правил юридического его оформления, так и при прекращении трудовых правоотношений существует специальный порядок, который обязаны выполнять стороны трудового договора, чтобы увольнение считалось законным. Р.З. Лившиц и Б.М. Чубайс пишут по этому поводу: «Прекращение трудового договора, как и его заключение, проходит два этапа. На первом принимается решение об



увольнении. Оно должно быть, прежде всего, законным, т.е. вынесенным согласно правовым нормам, регулиующим прекращение трудового договора. Если решение не соответствует этому основному требованию, то прекращение договора определяется незаконным, и уволенный работник подлежит по его заявлению восстановлению на работе. На втором этапе решение об увольнении оформляется в соответствии с законодательством, которое нацелено на обеспечение скорости оформления, выдачи работнику необходимых документов и выплаты ему в необходимых случаях выходного пособия» [3, с. 118]. Ученые правы, ведь своевременность и полнота оформления увольнения – одна из гарантий быстрого трудоустройства на другую работу, отсутствия длительного перерыва в работе, если увольнение обусловлено уважительными причинами. Нарушение оформления увольнения не делает увольнение неправильным и не влечет восстановления работника на работе. Это нарушение приводит к ограничению материальных интересов работника в связи с трудностями, которые возникают при устройстве на другую работу. Нарушенные материальные интересы по требованию работника подлежат восстановлению в пределах, определенных действующим законодательством о труде.

Обидно, но, несмотря на важность нормативного определения порядка прекращения трудового договора для обеспечения прав, свобод и законных интересов работников во время процедуры их увольнения, действующий Кодекс законов о труде Украины (далее – КЗоТ Украины) содержит в разных статьях лишь отдельные моменты такого порядка. С нашей точки зрения, совершенствованию нормативно-правового регулирования увольнения работников и расчета с ними будет способствовать размещение в главе третьей КЗоТ Украины отдельной статьи под названием «Общий порядок прекращения трудового договора», в которой обязательно следует закрепить положение о принятии решения о прекращении или расторжении трудовых правоотношений и оформлении данного решения в соответствии с нормативными предписаниями трудового законодательства; о расторжении трудового договора по инициативе работодателя, которое может

иметь место только в случае предварительного согласия на это профсоюзного органа предприятия, учреждения, организации, за исключением случаев, установленных законодательством, о том, что при увольнении работника с работы обязательно должен быть издан приказ с указанием основания прекращения трудовых правоотношений со ссылкой на соответствующий пункт и статью закона. Также в предлагаемой статье целесообразно отразить такую новеллу в трудовом праве, как обязанность работодателя по требованию работника выдать ему рекомендательную характеристику и выдать работнику по его требованию справку о его работе на данном предприятии или у работодателя – физического лица с указанием специальности, квалификации, должности, времени работы и размера заработной платы.

Следует отметить, что одной из общих гарантий при увольнении работников по инициативе работодателя является необходимость получения последним предварительного согласия профсоюзного органа. «При увольнении с работы по инициативе работодателя оно может иметь место с предварительного согласия профсоюзного органа предприятия. Согласования увольнения с другим профсоюзным органом, советом или собранием трудового коллектива, единолично с председателем профсоюзного комитета не заменяет согласия профсоюзного комитета предприятия» [4, с. 276]. В соответствии со ст. 37 Закона Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [5] профсоюзные организации на предприятиях, в учреждениях, организациях и их структурных подразделениях представляют интересы своих членов и защищают их трудовые, социально-экономические права и интересы. Свои полномочия первичные профсоюзные организации осуществляют через созданные ими, согласно уставу (положению), выборные органы, а в организациях, где выборные органы не создаются, – через профсоюзного представителя, уполномоченного согласно уставу на представление интересов членов профсоюза. Отметим, что если на предприятии, в учреждении или организации действует несколько первичных про-

фсоюзных организаций, то согласие на прекращение трудового договора по инициативе работодателя дается именно тем профсоюзом, членом которой является освобождающийся работник [6, с. 256]. Случаи, когда при расторжении трудового договора по инициативе работодателя требуется согласие профсоюзной организации предприятия, учреждения, организации, установленные ч.1 ст. 43 Кодекса законов о труде Украины [7], – этот перечень случаев составляет почти все основания расторжения трудовых правоотношений по инициативе работодателя. В свою очередь, ст. 43-1 Кодекса законов о труде Украины установлены случаи, когда расторжение трудового договора по инициативе работодателя происходит без предварительного согласия профсоюза. Одновременно следует подчеркнуть, что законодательством могут быть предусмотрены и другие случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя без согласия соответствующего профсоюзного органа. Например, в соответствии со ст. 32 Закона Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» [8] согласие профсоюза не требуется для увольнения организаторов забастовки, признанной судом незаконной, а также лиц, которые препятствуют прекращению незаконной забастовки.

Проведение анализа оснований прекращения трудовых правоотношений, когда на увольнение работника требуется согласие профсоюзного органа, позволило выявить пробел в действующем законодательстве о труде. Все случаи, когда на увольнение требуется согласие профсоюза, имеют объективный характер: они обусловлены или особыми обстоятельствами труда, или специфическими качествами некоторых категорий работников (восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, или ликвидация предприятия, учреждения, организации). Однако есть из числа них два основания прекращения трудового договора, которые неоправданно отнесены к ряду оснований, когда на увольнение работника требуется согласие профсоюза. Это: а) увольнение работника, который не является членом профсоюза, действующего на предприятии б) увольнения с предприятия, где



нет профсоюзной организации. В условиях рыночной экономики, плюрализма общественных организаций работник по своему усмотрению может выбирать общественную организацию, целью которой является защита трудовых и социально-экономических прав работников, это не обязательно должна быть профсоюзная организация. Поэтому логичным является следующее предложение нормативно-правового обеспечения порядка предоставления согласия профсоюзами на увольнение работников. В КЗоТ Украины во всех случаях, где речь идет о профсоюзах, должна прилагаться и возможность замены ее другими уполномоченными работниками на защиту своих трудовых прав общественными организациями или уполномоченными лицами.

Трудовое законодательство не устанавливает специальной формы, в которой должно быть оформлено обращение работодателя в профсоюзный орган за получением согласия на увольнение. Так, ст. 39 Закона Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» установлено, что выборный орган первичной профсоюзной организации, членом которой является работник, рассматривает в пятнадцатидневный срок обоснованное письменное представление работодателя о расторжении трудового договора с работником [5].

Считаем, что полное нормативное урегулирование процедуры предоставления профсоюзным органом согласия на увольнение работника является надежным средством, призванным обеспечивать реализацию принципа стабильности трудовых правоотношений. Совершенная юридическая конструкция предоставления такого согласия, надежная гарантия обеспечения взаимных интересов и потребностей работника и работодателя. «В условиях построения демократического и правового государства нужна четкость и тщательно выверенные юридические конструкции, включающие субъективизм, произвол, которые предоставляли бы определенные юридические гарантии для реализации права на труд и разрешения осуществлять надлежащий контроль за применением законодательства» [9, с. 169]. На наш взгляд, следующие замечания в повестку рассмотрения профсоюзными органами

представления работодателя об увольнении работника и предоставления или непредоставления согласия будет способствовать улучшению качества и эффективности соответствующей юридической конструкции. Во-первых, представление работодателя об увольнении работника должно быть мотивированным и обоснованным. Учитывая это, целесообразно вместе с таким представлением предоставлять для рассмотрения профсоюзному органу как проект приказа об увольнении, так и другие документы, подтверждающие наличие оснований для прекращения трудового договора. Во-вторых, думаем, что для вынесения обоснованного решения профсоюзным органом существенное значение имеет то, каким образом участники такого заседания рассматривали представление работодателя и принимали соответствующее решение. На заседании профсоюзного органа должно присутствовать более половины его членов, а голосование об увольнении или неувольнении работника должно считаться правильным, если какого-то решения придерживается большинство из присутствующих членов профсоюза.

Больше всего особенностей при прекращении трудовых правоотношений содержит процедура реализации такого основания расторжения трудового договора, как сокращение на предприятии, в учреждении, организации численности или штата работников. Порядку прекращения трудового договора по данному основанию посвящены статьи 42, 42-1 и отдельная глава КЗоТ Украины «Обеспечение занятости высвобождаемых работников» [7].

Следует подчеркнуть, что такой порядок прекращения трудовых правоотношений вследствие сокращения численности или штата работников почти полностью соответствует порядку так называемых «коллективных увольнений», которые происходят в других цивилизованных странах [10, с. 95]. Основные моменты такого порядка приводит И.Я. Кисилев. Он отмечает, что решение о коллективных увольнениях принимает единолично предприниматель по своему усмотрению, оценка и критика которого не входит в компетенцию судов или других государственных органов, а также арбитража. Вместе с тем установлены в законах

и других юридических актах правила, касающиеся порядка и процедуры коллективных увольнений, вводят определенные формы общественного контроля и предусматривают меры по упорядочению и смягчения последствий увольнений для работников. Суть этих правил сводится к следующему: 1) предупреждение увольняемых, профсоюзов или органа представительства коллектива предприятия; 2) сообщение об увольнении государственного административного органа или получения его формального одобрения; 3) проведение переговоров с органом представительства трудового коллектива или профсоюзом о возможности сокращения масштабов и смягчения последствий увольнения для работников; 4) определение критериев очередности увольнений (учет трудового стажа, семейное положение и т.д.); 5) установление обязанности предпринимателей платить увольняемым работникам специальной помощи или выплат из государственного централизованного фонда, или то и другое; 6) сохранение за уволенным работником в течение определенного времени (от 3-х месяцев до 2 лет в зависимости от страны) преимущественного права на возобновление на прежней работе [11, с. 166-167]. Реализация указанных стадий порядка прекращения трудового договора по инициативе работодателя при сокращении штата позволяет в наибольшей мере обеспечить права и законные интересы тех работников, подлежащих увольнению с предприятия, учреждения, организации по экономическим или организационным причинам. В то же время, как представляется, этот порядок имеет определенные недостатки, устранение которых позволит повысить уровень его совершенства и эффективности. Так, нормативно не определен механизм определения кандидатур на увольнение в связи с сокращением штата. Учитывая важность юридически-процессуальной формы в плане обеспечения законности при проведении массового высвобождения рабочей силы, надо немедленно внести дополнения в действующее законодательство, которые касались определения кандидатур на увольнение. Статьей 49-2 предусмотрена обязанность работодателя персонально предупредить работника о предстоящем высвобождении



дени не позднее, чем за два месяца. В любом случае это предупреждение должно быть сделано в такой форме, чтобы работник четко осознавал намерения работодателя и был ознакомлен со сроками действия этого предупреждения. Лучше, когда работнику такое предупреждение будет вручаться в письменной форме под расписку с указанием даты его вручения, что в дальнейшем исключит споры по поводу как самого факта предупреждения, так и даты его совершения. Заметим, что за рубежом процедура увольнения в этом аспекте более нормативно детализирована. В частности, во Франции предприниматель, желающий уволить работника, обязан вызвать его для предварительной беседы, изложить причины и выслушать его объяснения. По желанию работника во время беседы может присутствовать каждый из его коллег, одновременно призванный быть заместителем (защитником) лица, которое увольняется, то есть выдвигать аргументы в его пользу. Работник, который увольняется, вправе потребовать, чтобы предприниматель четко сформулировал причины увольнения в письменной форме. Сообщение об увольнении работника и его мотивы направляется работнику заказным письмом с уведомлением о вручении. С момента вручения письма начинается течение срока предупреждения об увольнении. В Великобритании – работник, который увольняется, также вправе потребовать от нанимателя письменного обоснования увольнения [10, с. 98]. Еще одно существенное замечание. Если работодатель предупредил работника о его высвобождении, то логично и предоставление им такому работнику одного или двух дней в неделю для того, чтобы тот мог заниматься решением вопроса своего трудоустройства. Указанное положение обязательно должно быть установлено в действующем трудовом законодательстве. Исследование усовершенствования правового регулирования прекращения трудового договора по инициативе работодателя в условиях организационно-правового характера позволило сделать следующие теоретико-практические выводы.

В процедуре расторжения трудового договора по основаниям организационно-правового характера необходимым является надлежащее обе-

спечение материальных норм нормами процессуального характера, поскольку именно благодаря им в полной мере становится возможным защитить права и интересы работников при увольнении по инициативе работодателя. Учитывая это, группа материальных норм, регулирующих расторжение трудового договора по основаниям организационно-правового характера, должна иметь свое процессуальное обеспечение.

Удачное решение проблемных ситуаций, связанных с обеспечением расторжения трудового договора по основаниям организационно-правового характера, возможно при условии функционирования такого правового механизма, в котором материальные нормы были бы обеспечены процессуально. Необходимо также соблюдать их оптимальное соотношение, что имеет место в действующем законодательстве Украины.

Выводы. Правовой механизм увольнения работников должен быть четким, прозрачным и понятным, надежно защищать интересы и потребности трудового договора (особенно работника). С другой стороны, от предписанного порядка прекращения трудовых правоотношений по различным основаниям напрямую зависит уровень эффективности рассмотрения трудовых споров в судах или других специально уполномоченных на это органах.

Полное нормативное урегулирование процедуры предоставления профсоюзным органом согласия на увольнение работника является надежным средством, призванным обеспечивать реализацию принципа стабильности трудовых правоотношений. Совершенная юридическая конструкция предоставления такого согласия, надежная гарантия обеспечения взаимных интересов и потребностей работника и работодателя.

Список использованной литературы:

1. Пурей М.М. Право на працю в Україні в умовах ринкової економіки: Дис... канд. юрид. наук. – Х., 2002. – 173 с.
2. Лазор В.В. Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядок разрешения споров при невыполнении его условий: Моно-

графия. – Луганск: СНУ им. В. Даля, 2002. – 249 с.

3. Лившиц Р.З., Чубайс Б.М. Трудовой договор. – М.: Наука, 1986. – 172 с.

4. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. –Х: Консул, 1998. – 480 с.

5. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №45. – Ст. 397.

6. Пилипенко П.Д. Трудове право України: Курс лекцій. – Львів: Вид-во «Вільна Україна», 1996. – 159 с.

7. Кодекс законів про працю України: Закон Української РСР від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

8. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР// Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст.227

9. Слюсарев І.О. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Зб. Наук. праць. – Х.: НУВС, 2003. – с. 168-169.

10. Кисилев І.Я. Зарубежне трудове право: Учебник для ВУЗов. – М.: ИНФРА-М-НОРМА, 1998. – 276 с.

11. Кисилев І.Я. Сравнительное и международное трудовое право. – М.: Дело, 1999. – 728 с.