



ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

С. Білецька,
*студентка 3 курсу юридичного факультету
Хмельницького інституту регіонального
управління та права*

ПЕРЕВАЖНЕ ПРАВО НА ЗАЛИШЕННЯ НА РОБОТІ ПРИ ВИВІЛЬНЕННІ ПРАЦІВНИКІВ

У сучасних умовах переходу країни до ринкової економіки набувають дедалі ширших масштабів масові вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією, банкрутством або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників.

Стаття 42 КЗпП, яка покликана врегулювати дане питання є недосконалою, більше того у науковій літературі питання правового регулювання вивільнення працівників і відповідно проблемні аспекти переважного права в залишенні на роботі є недостатньо дослідженими.

Аналізуючи переважне право на залишення на роботі тих, хто має більш високу кваліфікацію і продуктивність праці, судова практика не допускає можливості проведення експертизи визначення працівників з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. Тому учасники трудового спору вправі надавати будь-які допустимі цивільно-процесуальним кодексом докази, що підтверджують факт наявності у звільненого працівника більш високої чи більш низької кваліфікації і продуктивності праці. Такими доказами можуть бути документи й інші відомості про освіту і присвоєння кваліфікаційних розрядів, про підвищення кваліфікації, про навчання без відриву від виробництва, про винаходи та раціоналізаторські пропозиції, про тимчасове виконання обов'язків більш кваліфікованих працівників, про досвід трудової діяльності, про виконання норм виробітку (продуктивність праці) тощо.

Верховний Суд України однією із ознак високої продуктивності праці визнає дисциплінованість працівника. Тому є необхідним враховувати наявність дисциплінарних стягнень при застосуванні переважного права на залишення на роботі.

Розглядаючи ч.2 ст.42 КЗпП України, в якій встановлено, що "при рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається..." – далі перераховується категорії тих працівників, кому вона власне надається. Тут виникає ряд закономірних труднощів при застосуванні цієї норми. Неясно, як розуміти цей перелік: або усі його складові мають однакову перевагу, або їх юридична сила зменшується з початку списку до кінця.

Наведений перелік осіб, що мають переваги на залишення на роботі при звільненні за п.1 ст. 40 КЗпП, не є вичерпним. У ч.3 ст.42 КЗпП зазначено, що перевага у залишенні на роботі може надаватися і іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законом. Такими законами є:

1. ЗУ "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту" від 22.10.93 року.
2. ЗУ "Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні" від 16.12.93 року.
3. ЗУ "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи" в редакції від 19.12.1991 року.
4. ЗУ "Про альтернативну (невійськову) службу" в редакції від 18.02.1999 року.
5. ЗУ "Про приватизацію майна державних підприємств" в редакції від 19.02.1997 року.

Проаналізувавши зазначені вище нормативно-правові акти, доходимо до висновку, що законодавство України передбачає досить широке коло працівників, окрім 10 категорій, встановлених частинами першою та другою ст.42 КЗпП, які мають переважне право на залишення на роботі при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці.

Чинне законодавство не встановлює жодних критеріїв для визначення порядку черговості переваг у залишенні на роботі для тих категорій працівників, які передбачені у ч.3 ст.42 КЗпП. Також не встановлено правил співвідношення у плані визначення черговості застосування між ч.2 та ч.3 ст.42 КЗпП. Зрозуміло, що і в цьому аспекті законодавство про працю потребує внесення відповідних змін та доповнень.

На основі проведеного аналізу правового регулювання встановлення переважного права на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, можна запропонувати зміни та доповнення до законодавства про працю. Зокрема, ч.2 і ч.3 ст.42 КЗпП доцільно було б викласти у такій редакції:

"При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається в порядку наступної черговості:

- 1) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- 2) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва;
- 3) працівникам, які направлені на підвищення кваліфікації з відривом від виробництва (ст.122 КЗпП);
- 4) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, установі, організації ;
- 5) працівникам, які не досягли повноліття (198 КЗпП);
- 6) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби, протягом 2 років з дня звільнення їх зі служби.

Перевага в залишенні на роботі не може надаватися іншим категоріям працівників, окрім передбачених частинами 1 і 2 цієї статті."

1. У цьому разі необхідно звизити коло працівників, які мають переважне право на залишення на роботі при проведенні вивільнення. Насамперед, можна скасувати переваги в залишенні на роботі тих категорій працівників, які передбачені ч.3 ст.42 КЗпП. Оскільки дана норма носить бланкетний характер і відсилає нас до Законів України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту", "Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні", "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи", "Про альтернативну



(невійськову) службу”, “Про приватизацію майна державних підприємств” та ряду інших нормативних актів. На мій погляд, категорії працівників, передбачені зазначеним законодавством, не повинні володіти перевагами в залишенні на роботі, оскільки наведене законодавство відноситься до джерел права соціального забезпечення. Без сумніву, трудове право і право соціального забезпечення перебувають у нерозривному зв'язку, проте їх слід відмежовувати. Цього вимагають інтенсивний розвиток національного законодавства і правила кодифікації трудового права і права соціального забезпечення. Цим категоріям працівників слід встановити належний рівень пенсійного забезпечення, а також гідний людини рівень життя шляхом встановлення соціальних виплат та допомог.

2. Щодо категорії працівників, які передбачені пунктами 1, 2, 5 і 7 ч.2 ст.42 КЗпП, то їх теж потрібно виключити, оскільки це також предмет права соціального захисту.

3. Працівники, передбачені п.8 ч.2 ст.42 КЗпП, ч.2 ст.26 ЗУ “Про приватизацію майна державних підприємств” в редакції від 19.02.1997 року та ЗУ “Про альтернативну (невійськову) службу” в редакції від 18.02.1999 року, на мій погляд, спроможні при проведенні державою ринкових перетворень, конкурувати на ринку праці та забезпечувати себе належними заробітками.

Сподіваюсь, що зазначені пропозиції матимуть певну цінність і їх слід враховувати при оновленні трудового законодавства.

О.Галус,

студентка 3 курсу юридичного факультету

Хмельницького інституту регіонального

управління і права

ВІДСТОРОНЕННЯ ВІД РОБОТИ: ПРОПОЗИЦІЇ ДО ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

У проекті Закону України “Трудовий кодекс України” від 2001.09.04, № 8046 (внесеному до Верховної Ради в порядку законодавчої ініціативи народним депутатом Коновалюком К.І.), зокрема, у ст. 74 містяться норми, які регулюють питання відсторонення від роботи. На мою думку, проект Трудового кодексу, порівняно з чинним Кодексом законів про працю, детальніше регулює питання відсторонення від роботи, проте містить ряд недоліків.

По-перше, проект не дає нормативного визначення поняття відсторонення від роботи, що ускладнює застосування законодавства.

Пропоную закріпити в статті про відсторонення від роботи таке визначення: “Відсторонення від роботи є тимчасовим недопущенням роботодавцем працівника до виконання обов'язків, покладених на нього трудовим договором з метою попередження можливих шкідливих наслідків”.

По-друге, проект містить положення про те, що протягом періоду відсторонення від роботи заробітна плата працівнику не нараховується.

На мою думку, це положення суперечить основній функції трудового права – захисній. Навіть якщо відсторонення проводилося у зв'язку з винною поведінкою працівника, то його не можна залишити без засобів до існування. Крім того, оплачуваність періоду відсторонення сприятиме скороченню строків відсторонення, роботодавець буде заінтересований у швидкому і повному розслідуванні обставин, що послужили підставою для відсторонення, та прийнятті відповідного рішення. Тому потрібно ввести загальну норму для всіх працівників, а не для окремих категорій, як це передбачено чинним законодавством (зокрема, для державних службовців, працівників дипломатичної служби, суддів), але зробити при цьому диференціацію розміру виплат в залежності від підстав відсторонення.

Пропоную закріпити в проекті наступні положення: “У випадку відсторонення від роботи з підстав, що не залежать від волі працівника, протягом періоду відсторонення працівнику проводяться виплати у розмірі його середнього місячного заробітку. У випадку відсторонення від роботи з підстав винної поведінки працівника протягом періоду відсторонення працівнику проводяться виплати у розмірі мінімальної заробітної плати, крім випадку появи на роботі в стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння, коли виплати не проводяться. Якщо за результатами розслідування буде встановлено, що підставою відсторонення не була винна поведінка працівника, то йому повинна бути проведена доплата до рівня середнього місячного заробітку”.

По-третє, у проекті зазначається, що відсторонення працівника від роботи здійснює роботодавець.

Вважаю, що дане положення потрібно доповнити, виклавши його в наступній редакції: “Роботодавець зобов'язаний відсторонити від роботи (не допускати до роботи) працівника у таких випадках :

1) появи працівника на роботі в стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння, якщо це підтверджено відповідним медичним висновком;

2) коли працівник не пройшов у встановленому порядку навчання і перевірку знань і навичок в сфері охорони праці;

3) коли працівник не пройшов у встановленому порядку обов'язковий попередній або періодичний медичний огляд;

4) при виявленні відповідно до медичного висновку протипоказань для виконання працівником дорученої йому відповідно до трудового договору роботи;

5) за вимогами органів і посадових осіб, що здійснюють наглядово-контрольні або правоохоронні функції у випадках, передбачених законами.

У випадку неможливості роботодавцем негайно прийняти рішення про відсторонення працівника від роботи та з метою попередження можливих шкідливих наслідків допущення такого працівника до роботи, рішення про відсторонення від роботи приймає керівник того структурного підрозділу підприємства, установи, організації, де працює даний працівник, із наступним затвердженням такого рішення роботодавцем.

По-четверте, проект не передбачає наслідків відсторонення від роботи.

На мою думку, необхідно закріпити у статті проекту наступне положення: “Відсторонення від роботи закінчується одним з таких наслідків: допущенням працівника до попередньої роботи; переведенням працівника на іншу роботу за його згодою; звільненням працівника з роботи із підстав, передбачених законом”.