

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

**ЧЕСТА Дмитро Олександрович**

УДК 349.2 (477): 331.108.644.7

**ПРАВОВІ ТА СОЦІАЛЬНІ ЗАСАДИ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ  
У ВИПАДКУ МАСОВОГО ВИВІЛЬНЕННЯ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

**Київ – 2016**

*Дисертацією є рукопис.*

Робота виконана у Науково-дослідному інституті правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України.

**Науковий керівник:** доктор юридичних наук, професор,  
академік НАПрН України  
**ПРИЛИПКО Сергій Миколайович,**  
Національний юридичний університет імені  
Ярослава Мудрого, професор кафедри трудового  
права.

**Офіційні опоненти:** доктор юридичних наук, професор  
**АНДРІЙВ Василь Михайлович,**  
Київський національний університет імені Тараса  
Шевченка, професор кафедри трудового права та  
права соціального забезпечення;

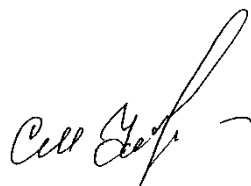
кандидат юридичних наук, доцент  
**ВЕЛИЧКО Лариса Юріївна,**  
Харківський регіональний інститут державного  
управління Національної академії державного  
управління при Президентові України, завідувач  
кафедри права та європейської інтеграції.

Захист відбудеться «27» січня 2017 року о 13 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.001.46 Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 60.

З дисертацією можна ознайомитись у Науковій бібліотеці ім. М. Максимовича Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 58, чит. зала № 12.

Автореферат розіслано «27» грудня 2016 р.

**Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради**



**С. М. Черноус**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Основою матеріального розвитку і життя суспільства є праця. Право громадян 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 працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку. Державна політика зайнятості населення базується на принципах: пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави; відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення; забезпечення рівних можливостей населення в реалізації конституційного права на працю; сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття.

Проте, соціально-економічні умови – ринкові відносини, різноманіття форм власності, свобода підприємницької діяльності, упровадження нових методів господарювання, формування ринку праці – неминуче вносять істотні зміни у зміст указанного права. В умовах складної фінансово-економічної ситуації, в якій перебуває Україна, особливої значущості набуло питання правового та соціального захисту найманих працівників в випадку масового вивільнення. У цій ситуації важливо осмислити процеси, що відбуваються у ході масового вивільнення, сформулювати вимоги до його учасників, визначити заходи, що пом'якшують гостроту кризових явищ, і виробити науково обґрунтовані підходи, спрямовані на пошук «сплячих» чи недостатньо задіяних сьогодні рушіїв, здатних стати двигуном подальшої модернізації національної економіки.

Хоча В. М. Андрійв, Л. Ю. Величко, В. А. Глозман, С. М. Глазько, В. О. Краєвська, Г. О. Насіковська, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, О. В. Прудивус, В. О. Радіонова-Водяницька, О. А. Трюхан, М. В. Фесюра, Г. І. Чанишева, С. М. Черноус, О. М. Ярошенко і звертались до окремих питань розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці, однак, не применшуючи значення їх наукових досягнень, відзначимо, що комплексного дослідження, присвяченого масовим вивільненням працівників як явищу, що має трудово-правову природу, на рівні дисертації чи монографії до цього часу ще не провадилось. За таких умов розгляд особливостей правового регулювання масових вивільнень крізь призму необхідності створення системи всестороннього й ефективного захисту трудових прав та інтересів вивільнюваних працівників сприятиме створенню оптимальної нормативно-правової моделі в цій царині.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Рукопис виконаний у Науково-дослідному інституті правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України відповідно до тем: «Забезпечення інноваційної політики України в контексті європейської інтеграції» (№ 0110U000882), затвердженої на період з 1 січня 2010 р. по 31 грудня 2014 р., та «Правове забезпечення гармонізації інвестиційної моделі розвитку економіки України та ринків фінансових послуг до права Європейського Союзу» (№ 0115U002625), затвердженої на період з 1 січня 2015 р. по 31 грудня 2017 р.

**Мета і задачі дослідження.** Мета дисертаційної роботи полягає в тому, щоб на підставі теоретичних напрацювань вітчизняних і зарубіжних учених, аналізу національних і міжнародних нормативних документів у сфері праці та зайнятості населення, вивчення відповідної правозастосовної практики встановити особливості правового регулювання масових вивільнень працівників України і запропонувати дієвий механізм соціально-правового захисту вивільнюваних працівників, а також, як наслідок, підготувати практичні рекомендації і пропозиції з удосконалення нормативного забезпечення в цій царині.

Для реалізації зазначеної мети в дисертаційній роботі вирішувались такі задачі:

- з'ясувати суттєві ознаки категорії «масове вивільнення працівників»;
- сформулювати визначення поняття «масове вивільнення працівників»;
- співвіднести масове вивільнення працівників із суміжними правовими явищами;
- встановити й охарактеризувати правову підставу масових вивільнень працівників;
- окреслити юридично значущі критерії масових вивільнень працівників;
- провести періодизацію генези правового регулювання масових вивільнень працівників в Україні;
- виявити міжнародно-правові стандарти масових вивільнень працівників;
- узагальнити правове регулювання масових вивільнень працівників у зарубіжних країнах;
- опрацювати юридичну процедуру масового вивільнення працівників;
- виокремити основні заходи запобігання і мінімізації негативних наслідків масових вивільнень працівників;
- окреслити напрями вдосконалення правового регулювання масових вивільнень працівників в Україні в умовах ринкової економіки.

*Об'єктом дослідження* послужило правове регулювання суспільних відносин, що виникають у зв'язку з розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці.

*Предметом дослідження* стали правові та соціальні засади захисту працівників у випадку масового вивільнення.

**Методи дослідження.** Методологічну основу дисертаційного дослідження складають закони діалектики, об'єктивно існуючі закони суспільно-економічного розвитку суспільства і держави й окремі загальні та спеціальні методи наукового пізнання правових категорій і явищ. Основою пізнання став діалектичний метод, за допомогою якого масові вивільнення працівників і правове забезпечення цього процесу розглядались як явища, що перебувають у постійній динаміці та тісному взаємозв'язку (підрозділи 1.1, 2.1). За допомогою формально-логічного аналізу поглиблено понятійно-термінологічний апарат трудового права – сформульовано визначення термінів «масове вивільнення працівників» і «юридична процедура масового вивільнення працівників» (підрозділи 1.1 та 3.1). Системно-структурний метод застосовувався при аналізі співвідношення таких правових категорій, як «зміна в організації виробництва і праці», «скорочення чисельності працівників» і «скорочення штату працівників» (підрозділ 1.2). Порівняльно-правовий метод використовувався у процесі опрацювання зарубіжного досвіду правового регулювання масових вивільнень працівників (підрозділ 2.2). Історичний метод було вжито при опрацюванні становлення і розвитку правового забезпечення у досліджуваній царині (підрозділ 2.1). Моделювання – для формулювання рекомендацій з удосконалення законів, а також інших нормативних актів з метою підвищення соціально-правового захисту працівників у випадку масового вивільнення (підрозділи 1.3, 3.1, 3.2).

**Наукова новизна одержаних результатів** убачається в тому, що дана дисертаційна робота є першим у вітчизняній науці трудового права завершеним самостійним комплексним теоретичним дослідженням проблем правового регулювання масового вивільнення працівників з ініціативи роботодавця в сучасних умовах господарювання, у якому визначені й теоретично обґрунтовані інноваційні шляхи реформування в цій царині під кутом зору всестороннього захисту праці вивільнюваних працівників.

На підставі результатів дослідження сформульовано й обґрунтовано такі наукові положення, висновки та пропозиції, що мають ознаки наукової новизни:

*Уперше:*

– масове вивільнення працівників розглянуто як звільнення з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці, що спричиняє одноразове або в межах встановленого періоду значне скорочення чисельності працівників, здійснюється в законодавчо визначеному порядку та тягне за собою надання вивільнюваним особам додаткових соціально-правових гарантій;

– виокремлено й піддано змістовному аналізу суттєві ознаки категорії «масове вивільнення працівників»: відбувається з ініціативи роботодавця; правова підстава – скорочення чисельності працівників унаслідок змін в

організації виробництва і праці; відповідає певним кількісним і часовим юридично значущим критеріям; проводиться з дотриманням законодавчо встановленої процедури; супроводжується заходами із його запобігання і мінімізації негативних наслідків;

- обґрунтовано, що скорочення чисельності працівників повинно відбуватися виключно у випадках змін в організації виробництва і праці, перелік яких має бути вичерпним і закріпленим законодавчо: реорганізація, консервація, банкрутство, реструктуризація або перепрофілювання підприємств, установ, організацій, уведення нових форм організації праці, раціоналізація робочих місць, упровадження передової техніки і технологій;

- доведено, що для визнання вивільнення працівників масовим необхідним є одночасне поєднання кількісного (кількість звільнюваних працівників) і часового (пріміжок часу, протягом якого відбулося таке звільнення) критеріїв;

- обстоюється позиція про необхідність законодавчого закріплення диференційованого підходу до кількісного критерію масового вивільнення залежно від кількості працюючих суб'єкта господарювання відповідно до ч. 3 ст. 55 Господарського кодексу України. На суб'єктів мікропідприємництва законодавчі приписи щодо порядку й умов проведення масових вивільнень поширюватися взагалі не повинні;

- виділено й охарактеризовано загальні та спеціальні складові юридичної процедури масового вивільнення працівників;

- окреслено заходи запобігання і мінімізації негативних наслідків масових вивільнень працівників: обмеження або тимчасове припинення прийому на роботу нових працівників; заборона прийняття на роботу сумісників і звільнення вже працюючих сумісників; заборона суміщення професій (посад); тимчасове зупинення роботи всієї юридичної особи чи її окремих структурних підрозділів; скасування застосування надурочних робіт; зміна істотних умов праці; уведення неповного робочого часу; поетапне вивільнення працівників; інші заходи, передбачені колективними договорами й угодами;

- запропоновано й обґрунтовано періодизацію становлення і розвитку правового регулювання масових вивільнень працівників в Україні: 1-й (до 1971 р.); 2-й (1972–1987); 3-й (1988–1993); 4-й (1994–2012); 5-й (2013 р. – до цього часу).

*Удосконалено:*

- наукову аргументацію з приводу невизнання категорії «зміни в організації виробництва і праці» як оціночної чи відносно визначеної;

- розуміння загальноновизнаних міжнародних стандартів правового регулювання масових вивільнень працівників;

- позицію, за якою рішення щодо заходів із запобігання масовим вивільненням працівників і мінімізації їх негативних наслідків має приймати роботодавець, однак за обов'язкового його погодження з

виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

*Дістали подальшого розвитку:*

- позиція щодо закріплення у проекті Трудового кодексу України як самостійних таких підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: а) скорочення чисельності працівників; б) ліквідація юридичної особи або припинення діяльності роботодавця – фізичної особи;
- усвідомлення тенденцій розвитку законодавства, що регламентує відносини в ході масового вивільнення працівників, у зарубіжних країнах.

**Практичне значення одержаних результатів** зумовлено тим, що сформульовані в рукописі висновки, пропозиції і рекомендації можуть бути використані:

а) у науково-дослідній сфері – для подальших теоретичних досліджень правових засад реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, юридичних гарантій держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їх прав на соціальний захист від безробіття;

б) у правотворчій сфері – у процесі прийняття нових нормативно-правових актів у досліджуваній царині, внесення змін і доповнень до чинного законодавства, його адаптації до кращих міжнародних та європейських зразків;

в) у правозастосовній сфері – у діяльності органів державної виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, суду, сторін соціального діалогу та ін.;

г) у навчальному процесі – при викладанні навчальних дисциплін «Трудове право України», «Трудовий договір», «Трудові спори», підготовці підручників, навчальних посібників і методичних рекомендацій із цих дисциплін, а також у науково-дослідній роботі студентів і слухачів юридичних вузів і факультетів.

**Апробація результатів дисертації.** Теоретичні висновки і рекомендації з удосконалення правозастосовної практики, що містяться в дисертації, доповідалися та обговорювалися на науково-теоретичних і науково-практичних конференціях: «Актуальні напрями правового забезпечення інноваційної та інвестиційної політики в Україні» (м. Харків, 2014 р.); «Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 2014 р.); «Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства» (м. Харків, 2015 р.); «Нові завдання та напрями розвитку юридичної науки в ХХІ столітті» (м. Одеса, 2016 р.).

**Публікації.** Основні результати дослідження знайшли відбиття у 10 публікаціях, з яких шість статей у фахових наукових журналах і збірниках наукових праць, у тому числі одна в іноземному, а також тезах до чотирьох доповідей і повідомлень на вказаних наукових конференціях.

**Структура роботи.** Рукопис утворюють перелік умовних скорочень, вступ, три розділи, що об'єднали сім підрозділів, висновки і список використаних джерел із 199 найменувань. Загальний обсяг дисертації

складає 205 сторінок, з яких основного тексту 182 сторінки.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У Вступі обґрунтовано вибір теми й актуальність дослідження, його зв'язок з науковими програмами та планами, визначено завдання, мету, об'єкт, предмет і методологічні основи, наукову новизну, теоретичне і практичне значення одержаних результатів, відомості про апробацію й публікації результатів проведеної роботи.

**Розділ 1 «Масові вивільнення працівників: теоретико-правовий аналіз»** утворюють три підрозділи.

У підрозділі 1.1 «*Поняття і суттєві ознаки категорії «масове вивільнення працівників»*» обґрунтовано, що суттєвими ознаками категорії «масове вивільнення працівників» є такі:

- відбувається з ініціативи роботодавця;
- правова підстава – скорочення чисельності працівників унаслідок змін в організації виробництва і праці;
- відповідає певним кількісним і часовим юридично значущим критеріям;
- проводиться з дотриманням законодавчо встановленої процедури;
- супроводжується заходами із його запобігання і мінімізації негативних наслідків.

Таким чином, масове вивільнення працівників – це звільнення з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці, що спричиняє одноразове або в межах установленого періоду значне скорочення чисельності працівників, здійснюється в законодавчо визначеному порядку та тягне за собою надання вивільнюваним особам додаткових соціально-правових гарантій. Указане визначення слід закріпити у ст. 1 «Визначення термінів» Закону України «Про зайнятість населення». Нормативні дефініції розцінюємо як вагому частину понятійного інструментарію системи трудового законодавства, що сприяє її формальній визначеності. Юридична практика щодо відносин у сфері праці потребує таких визначень, які дозволяють із найбільшим ступенем точності відмежовувати одну фактичну обставину від іншої. Норми-дефініції дозволяють виключити суперечливе тлумачення категорій законодавства про працю, забезпечують сутнісну і змістовну завершеність норм права, тим самим усуваючи прогалини та дозволяючи домогтися однаковості в розумінні і реалізації правових норм.

У підрозділі 1.2 «*Правова підстава масових вивільнень працівників*» зазначено, що чинне законодавство про працю і про зайнятість населення підставою масового вивільнення працівників визнає зміни в організації виробництва і праці. На противагу йому, проект Трудового кодексу України (§ 4 «Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у зв'язку із скороченням» гл. 5 «Припинення трудових відносин» книги другої

«Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір») (реєстр. № 1658, текст доопрацьований від 20 травня 2015 р.) підставою розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця визнає не зміни в організації виробництва і праці, а скорочення. За ч. 1 ст. 86 Трудового кодексу України за наявності умов економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру (ліквідація, злиття, поділ, перетворення, репрофільювання, зміни в організації виробництва та праці, скорочення чисельності або штату працівників) трудовий договір може бути розірваний у зв'язку зі скороченням. Безсумнівно, такий підхід законотворця є більш виваженим.

На підставі комплексного аналізу норм національного законодавства про працю, присвячених розірванню трудового договору за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України (суттєвої відмінності процедур звільнення працівників у разі ліквідації юридичної особи та у випадку їх скорочення), опрацювання зарубіжного досвіду правового забезпечення у відповідній царині, а також керуючись вимогою необхідності причинно-наслідкових зв'язків у праві (при реорганізації підприємства, його репрофільюванні тощо звільнення за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП можливе тільки у разі, якщо це супроводжується скороченням), обстоюється позиція, що у проекті Трудового кодексу України слід як самостійні закріпити такі підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця:

- а) скорочення чисельності працівників;
- б) ліквідація юридичної особи або припинення діяльності роботодавця – фізичної особи.

Категорія «штат працівників» розглядається як сукупність посад, установлених штатним розписом підприємства. Тому якщо скорочення чисельності працівників передбачає їх звільнення, то скорочення штату являє собою зміну штатного розпису за рахунок ліквідації певних посад або зменшення кількості штатних одиниць за певними посадами. При скороченні чисельності майже завжди відбувається скорочення штату, оскільки зміна чисельності працівників відображається у штатному розписі. А при скороченні штату чисельність може не тільки не зменшитись, а в окремих випадках навіть збільшитись, якщо, наприклад, одночасно із скороченням до штатного розпису вводяться нові посади.

До спроб трактування окремими науковцями (М. І. Балюк, С. Ю. Головіна, Г. С. Гончарова, М. В. Молодцов, О. В. Прудивус та ін.) категорії «зміни в організації виробництва і праці» як оціночної чи відносно визначеної слід поставитись негативно, адже це створює підґрунтя для зловживань з боку роботодавця, а також вносить невизначеність у діяльність судів, органів, що здійснюють контроль за дотриманням законодавства про працю, профспілок.

Скорочення чисельності працівників повинно відбуватися виключно у випадках змін в організації виробництва і праці, перелік яких має бути вичерпним і закріпленим законодавчо: реорганізація, консервація,

банкрутство, реструктуризація або перепрофілювання підприємств, установ, організацій, уведення нових форм організації праці, раціоналізація робочих місць, упровадження передової техніки і технологій.

У підрозділі 1.3 «Юридично значущі критерії масових вивільнень працівників» доведено, що для визнання вивільнення працівників масовим необхідним є поєднання кількісного (кількість звільнених працівників) і часового (проміжок часу, протягом якого відбулося таке звільнення) критеріїв. Відсутність одного із них, навіть при серйозному перевищенні іншого, масового вивільнення не утворює. Приміром, не буде вважатися масовим звільнення протягом одного року 50 % працівників в юридичній особі із кількістю працівників 10 000 осіб.

Переслідуючи мету створення необхідних умов для успішного започаткування і розвитку в Україні малого і середнього підприємництва, підвищення його конкурентоздатності, зростання чисельності зайнятих у ньому та їх доходів, узгодження положень законодавства про зайнятість населення і господарського законодавства, дотримуємось позиції щодо диференціації кількісного критерію масового вивільнення залежно від кількості працюючих суб'єкта господарювання відповідно до ч. 3 ст. 55 Господарського кодексу України. З урахуванням цього ч. 1 ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення» пропонуємо викласти в такій редакції:

«Масовим вивільненням з ініціативи роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) є одноразове або протягом:

1) одного місяця:

– вивільнення 20 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 10 до 50 працівників;

– вивільнення 15 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 51 до 249 працівників;

– вивільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 250 працівників;

2) трьох місяців – вивільнення 30 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 51 працівника».

**Розділ 2 «Компаративістське дослідження нормативно-правового регулювання масових вивільнень працівників»** об'єднує два підрозділи.

У підрозділі 2.1. «Становлення і розвиток правового регулювання масових вивільнень працівників в Україні» запропоновано таку періодизацію:

1-й (до 1971 р.) – самостійними підставами розірвання трудового договору з ініціативи адміністрації визнаються: а) повна або часткова ліквідація підприємства – 1918 р. (КЗпП); б) скасування окремих робіт чи обов'язків – 1920 р. (Загальне положення про тариф); скорочення штатів робітників і службовців – 1929 р. (постанова Наркомату праці УРСР «Про порядок звільнення робітників і службовців за скороченням штатів» від 27 квітня 1929 р.). Скорочення розглядається як один із заходів а) поліпшення організації управлінського апарату, б) раціоналізації роботи підприємств, а також в) укомплектування їх найбільш кваліфікованими кадрами. Наймач

зобов'язується попередити працівника про заплановане звільнення за 2 тижні, у противному разі він виплачує вихідну допомогу в розмірі двотижневого заробітку. Протягом попереджувального строку працівник може відлучатися для пошуку роботи зі збереженням заробітку. На адміністрацію покладається обов'язок завчасно довести до відома фабзавмісцевкому інформацію про заплановані заходи щодо скорочення штатів. Скорочення провадиться шляхом перегрупування, погодженого з профспілковою організацією. Орган управління зобов'язаний перевести осіб, які підлягають скороченню, за наявності на те їх згоди на іншу роботу, якщо така є на тому ж підприємстві, або ж на підприємство того самого господарського об'єднання в межах певної території. Легальне закріплення отримує інститут переваги для залишення на роботі при звільненні за розглядуваною підставою.

2-й (1972–1987) – КЗпП України 1971 р. ліквідацію підприємства, скорочення чисельності або штату працівників закріплює як самостійну підставу розірвання трудового договору з ініціативи адміністрації підприємства. Про наступне вивільнення працівник попереджається не пізніше ніж за 2 місяці. Порядок звільнення включає також можливість переведення працівника за його згодою на іншу роботу, а також переважне право на залишення на роботі. Останнє надається робітникам і службовцям з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці, а за умови їх рівності – категоріям осіб, передбаченим законодавством. Звільнюваним працівникам: а) виплачується вихідна допомога в розмірі середнього місячного заробітку; б) зберігається середня заробітна плата на період працевлаштування. Якщо перерва в роботі після звільнення не перевищила 3-х місяців, за працівником зберігається безперервний трудовий стаж. При необхідності працівника може бути направлено за його згодою на навчання новій професії (спеціальності) з наступним наданням йому роботи. У цей час за працівником зберігається середня заробітна плата за попереднім місцем роботи.

3-й (1988–1993) – 27 травня 1988 р. КЗпП доповнюється спеціально главою III-A «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників», яка присвячена а) гарантіям забезпечення права на працю вивільнюваним працівникам, б) порядку вивільнення працівників, в) пільгам і компенсаціям вивільнюваним працівникам. До категорії вивільнених належать працівники, трудовий договір з якими розірваний унаслідок змін в організації виробництва і праці. Право на працю вивільнюваним особам гарантується: наданням іншої роботи на тому самому підприємстві; наданням роботи на іншому підприємстві за тією самою професією, спеціальністю, кваліфікацією, а за її відсутності – іншої роботи з урахуванням індивідуальних побажань і суспільних потреб; наданням можливості навчання новим професіям (спеціальностям) з наданням відповідної роботи.

Про вивільнення працівників роботодавець у письмовій формі завчасно повідомляє державну службу зайнятості, указуючи підстави і строки вивільнення, найменування професій, спеціальностей, кваліфікації, розмір оплати праці.

4-й (1994–2012) – уперше легальне закріплення знаходить категорія «масове вивільнення працівників на регіональному рівні». Унаслідок змін в організації виробництва і праці на ринок праці протягом 30 календарних днів вийшло стільки працівників підприємства (підприємств), що призвело до зростання безробіття на відповідній території понад рівень, передбачений територіальною програмою зайнятості населення. У разі виникнення загрози масового вивільнення на підприємство, місцеву державну адміністрацію, державну службу зайнятості покладається обов'язок комплексного реагування. Пільги і компенсації вивільнюваним працівникам починають надаватися в межах загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

5-й (2013 р. – до цього часу) – уперше норма, присвячена масовому вивільненню працівників з ініціативи роботодавця, фіксується в Законі України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р., що визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їх прав на соціальний захист від безробіття. Окреслені юридично значущі кількісні і часові критерії масового вивільнення. Сучасного вигляду набуває система заходів запобігання масовим вивільненням і мінімізації їх негативних наслідків (уточнюється роль органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, сторін соціального діалогу щодо цього; конкретизується значення колективних договорів і угод; запроваджуються спеціальні комісії для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників).

У підрозділі 2.2 «Міжнародний досвід правового регулювання масових вивільнень працівників» зазначено, що початок третього тисячоліття ознаменувався для України новими реаліями суспільного життя – у внутрішній і зовнішній політиці держави пріоритетного напрямку набуло прагнення до інтеграції в Європейський Союз. Однак європейський вибір є не тільки рухом до стандартів реальної демократії, соціально орієнтованого ринкового господарства, а й ефективного забезпечення прав та свобод людини і громадянина. Ураховуючи значну суспільно-державну значущість, питання припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця з економічних, технологічних, структурних або аналогічних причин і заходи запобігання і мінімізації негативних наслідків масових (колективних) вивільнень стали об'єктом регламентування в документах міжнародних організацій та окремих держав світу.

Установлено, що світове співтовариство колективною визнає визначену державою кількість звільнень, що проводяться роботодавцем протягом

визначеного періоду з економічних, технологічних, структурних або аналогічних причин, не пов'язаних з особистістю працівників. В окремих випадках, якщо кількість розірвань трудового договору перевищує певну встановлену величину, до звільнень, які належать до категорії масових, можуть бути прирівняні й інші випадки припинення трудових відносин з підстав, не пов'язаних з особистістю працівника. Вимоги щодо умов і порядку масових звільнень не застосовуються до: а) скорочення штату в рамках трудових договорів, укладених на певний строк чи для виконання певного завдання, якщо тільки ці скорочення не відбуваються до закінчення строку дії або до завершення виконання подібних договорів; б) працівників публічної адміністрації або публічно-правових установ; в) екіпажів морських суден.

На роботодавця, який планує провести колективне звільнення, покладаються дві основні групи обов'язків:

– провести з представницьким органом працівників консультації щодо заходів, спрямованих на запобігання або скорочення масштабу вивільнень, а також на пом'якшення їх негативних наслідків. Якщо на підприємстві представницький орган не створений або якщо він був сформований, але практично не діє, то роботодавець повинен провести консультаційні процедури індивідуально з кожною особою, яка підпадає під звільнення;

– письмово проінформувати компетентний орган державної влади про причини, які викликали масове вивільнення, кількість вивільнюваних працівників, час, коли планується звільнення, попереджувальні й запобіжні заходи, пропонувані критерії відбору кандидатів на звільнення, а згодом – про початок консультацій з представницьким органом працівників.

Невиконання цих обов'язків позбавляє роботодавця права на проведення масового вивільнення працівників.

**Розділ 3 «Сучасний стан правового регулювання проведення масових вивільнень працівників в Україні і шляхи його вдосконалення»** містить два підрозділи.

*У підрозділі 3.1. «Юридична процедура масового вивільнення працівників»* наведено аргументи щодо того, що цю процедуру утворюють:

а) загальні складові – ті, що поширюються на всі випадки розірвання трудового договору власником або уповноваженим ним органом у випадку змін в організації виробництва і праці, у тому числі й на масові вивільнення працівників;

б) спеціальні складові – ті, що поширюються виключно на випадки масових вивільнень працівників.

До загальних належать такі складові юридичної процедури масового вивільнення працівників: обґрунтування необхідності в скороченні чисельності працівників; персональне попередження за 2 місяці про наступне вивільнення працівників; визначення переважного права на залишення на роботі; пропонування іншої роботи на тому самому підприємстві; отримання попередньої згоди виборного органу первинної

профспілкової організації (профспілкового представника) на звільнення працівника; виплата вихідної допомоги і надання працівникові інших гарантій та компенсацій, передбачених чинним законодавством, колективними угодами та договорами; використання переважного права на укладення трудового договору в разі поворотного прийняття на роботу.

До спеціальних належать такі складові юридичної процедури масового вивільнення працівників: надання роботодавцем завчасної (не пізніше як за 3 місяці) інформації про заплановане масове вивільнення первинним профспілковим організаціям; подання роботодавцем завчасної (не пізніше як за 2 місяці) інформації про заплановане масове вивільнення територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції; розробка органами виконавчої влади й органами місцевого самоврядування за участю сторін соціального діалогу комплексу заходів щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню; утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття.

Частина 2 ст. 49-4 КЗпП України та частина 3 ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» присвячені одному і тому самому питанню щодо забезпечення зайнятості вивільнюваних осіб. Однак між приписами цих законодавчих актів є одна істотна відмінність: у першому випадку йдеться про звільнення працівників унаслідок ліквідації, реорганізації підприємств, зміни форм власності або часткового зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, а у другому – звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації. Натомість п. 2 ч. 3 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» зобов'язує роботодавця вживати заходів для запобігання масовим вивільненням, у тому числі шляхом проведення консультацій з профспілками з метою розроблення відповідних заходів, спрямованих на пом'якшення їх наслідків і зменшення чисельності вивільнених працівників. У цій ситуації логічним виглядає приведення положень КЗпП України та Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» у відповідність із Законом України «Про зайнятість населення» як основним нормативно-правовим актом, що визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їх прав на соціальний захист від безробіття та внесення до них змін, за якими роботодавець проводить консультації з первинною профспілковою організацією тільки у випадку масового вивільнення працівників.

У підрозділі 3.2 «Заходи запобігання і мінімізації негативних наслідків масових вивільнень працівників» наголошується, що конкретної відповіді на питання, які саме заходи слід вважати такими, що запобігають масовому

вивільненню працівників і мінімізують його негативні наслідки, чинне законодавство про працю та законодавство про зайнятість населення не містять. Така ситуація є неприйнятною й у цій вельми важливій царині створює підґрунтя для порушення роботодавцями прав найманих працівників. Виходом із неї є законодавче закріплення переліку заходів запобігання і мінімізації негативних наслідків масових вивільнень працівників:

- обмеження або тимчасове припинення прийому на роботу нових працівників;
- заборона прийняття на роботу сумісників і звільнення вже працюючих сумісників;
- заборона суміщення професій (посад);
- тимчасове зупинення роботи всієї юридичної особи чи її окремих структурних підрозділів;
- скасування застосування надурочних робіт;
- зміна істотних умов праці;
- уведення неповного робочого часу;
- поетапне вивільнення працівників;
- інші заходи, передбачені колективними договорами й угодами.

Обстоюється позиція, що рішення щодо заходів із запобігання масовим вивільненням працівників і мінімізації їх негативних наслідків має приймати роботодавець, однак за обов'язкового його погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). І це закономірно, адже профспілки, їх об'єднання захищають право громадян на працю, беруть участь у розробленні та здійсненні державної політики в галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту. Профспілкові організації на підприємствах представляють інтереси своїх членів і захищають їх трудові, соціально-економічні права та інтереси.

## **ВИСНОВКИ**

У дисертації наведено теоретичне узагальнення й нове вирішення наукового завдання, яке полягає в тому, щоб з урахуванням теоретичних напрацювань вітчизняних і зарубіжних учених, аналізу національних і міжнародних нормативних документів у сфері праці та зайнятості населення, вивчення відповідної правозастосовної практики встановити особливості правового регулювання масових вивільнень працівників України і запропонувати дієвий механізм соціально-правового захисту вивільнюваних працівників, а також, як наслідок, підготувати практичні рекомендації і пропозиції з удосконалення нормативного забезпечення в цій царині. У результаті дослідження отримані такі основні результати:

1. Суттєвими ознаками категорії «масове вивільнення працівників» є такі:

- відбувається з ініціативи роботодавця;
- правова підстава – скорочення чисельності працівників унаслідок змін в організації виробництва і праці;
- відповідає певним кількісним і часовим юридично значущим критеріям;
- проводиться з дотриманням законодавчо встановленої процедури;
- супроводжується заходами із його запобігання і мінімізації негативних наслідків.

Відповідно масове вивільнення працівників – це звільнення з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці, що спричиняє одноразове або в межах установленого періоду значне скорочення чисельності працівників, здійснюється в законодавчо визначеному порядку та тягне за собою надання вивільнюваним особам додаткових соціально-правових гарантій.

2. На підставі комплексного аналізу норм національного законодавства про працю, присвячених розірванню трудового договору за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України (суттєвої відмінності процедур звільнення працівників у разі ліквідації юридичної особи та у випадку їх скорочення), опрацювання зарубіжного досвіду правового забезпечення у відповідній царині, а також керуючись вимогою необхідності причинно-наслідкових зв'язків у праві (при реорганізації підприємства, його перепрофілюванні тощо звільнення за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП можливе тільки у разі, якщо це супроводжується скороченням), обстоюється позиція, що у проекті Трудового кодексу України слід як самостійні закріпити такі підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: а) скорочення чисельності працівників; б) ліквідація юридичної особи або припинення діяльності роботодавця – фізичної особи.

3. Скорочення чисельності працівників повинно відбуватися виключно у випадках змін в організації виробництва і праці, перелік яких має бути вичерпним і закріпленим законодавчо: реорганізація, консервація, банкрутство, реструктуризація або перепрофілювання підприємств, установ, організацій, введення нових форм організації праці, раціоналізація робочих місць, упровадження передової техніки і технологій.

4. Для визнання вивільнення працівників масовим необхідним є поєднання кількісного (кількість звільнюваних працівників) і часового (проміжок часу, протягом якого відбулося таке звільнення) критеріїв. Відсутність одного із них, навіть при серйозному перевищенні іншого, масового вивільнення не утворює.

5. Переслідуючи мету створення необхідних умов для успішного започаткування і розвитку в Україні малого і середнього підприємництва, підвищення його конкурентоздатності, зростання чисельності зайнятих у ньому та їх доходів, узгодження положень законодавства про зайнятість населення і господарського законодавства, дотримуємось позиції щодо диференціації кількісного критерію масового вивільнення залежно від

кількості працюючих суб'єкта господарювання відповідно до ч. 3 ст. 55 Господарського кодексу України. З урахування цього ч. 1 ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення» пропонуємо викласти в такій редакції:

«Масовим вивільненням з ініціативи роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) є одноразове або протягом:

1) одного місяця:

– вивільнення 20 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 10 до 50 працівників;

– вивільнення 15 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 51 до 249 працівників;

– вивільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 250 працівників;

2) трьох місяців – вивільнення 30 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 51 працівника».

На суб'єктів мікропідприємництва законодавчі приписи щодо порядку й умов проведення масових вивільнень поширюватися взагалі не повинні.

6. Становлення і розвиток правового регулювання масових вивільнень працівників в Україні включає такі періоди: 1-й (до 1971 р.); 2-й (1972–1987); 3-й (1988–1993); 4-й (1994–2012); 5-й (2013 р. – до цього часу). Виокремленні й піддані аналізу суттєві тенденції кожного із цих періодів.

7. Ураховуючи значну суспільно-державну значущість, питання припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця з економічних, технологічних, структурних або аналогічних причин і заходи запобігання і мінімізації негативних наслідків масових (колективних) вивільнень стали об'єктом регламентування в документах МОП (Конвенції і Рекомендації «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 р., «Про політику в галузі зайнятості» 1984 р., «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» 1992 р., «Про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання» 2004 р. та ін.), Європейського Союзу (Директива Ради Європейського Союзу 98/59/ЄС від 20 липня 1998 р. про зближення законодавств держав-членів, що відносяться до скорочень штатів), а також окремих держав.

Колективним визнається визначено державою кількість звільнень, що проводиться роботодавцем протягом визначеного періоду з економічних, технологічних, структурних або аналогічних причин, не пов'язаних з особистістю працівників. Однак вимоги щодо умов і порядку масових звільнень не застосовуються до: а) скорочення штату в рамках трудових договорів, укладених на певний строк чи для виконання певного завдання, якщо тільки ці скорочення не відбуваються до закінчення строку дії або до завершення виконання подібних договорів; б) працівників публічної адміністрації або публічно-правових установ; в) екіпажів морських суден.

8. Юридичною процедурою масового вивільнення працівників є встановлений трудовим законодавством, законодавством про зайнятість населення, а також колективними договорами й угодами, укладеними на

національному, галузевому та регіональному рівнях, і гарантований державою, за допомогою правових, економічних та організаційних заходів порядок діяльності та взаємодії сторін соціального діалогу в ході масового вивільнення працівників, спрямований на їх запобігання і мінімізацію негативних наслідків.

Указану процедуру утворюють: а) загальні складові – ті, що поширюються на всі випадки розірвання трудового договору власником або уповноваженим ним органом у випадку змін в організації виробництва і праці, у тому числі й на масові вивільнення працівників; б) спеціальні складові – ті, що поширюються виключно на випадки масових вивільнень працівників.

9. Керуючись міжнародним досвідом у царині проведення масових вивільнень працівників і беручи до уваги те, що Закон України «Про зайнятість населення» є основним нормативно-правовим актом, що визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їх прав на соціальний захист від безробіття, до ч. 2 ст. 49-4 КЗпП України та ч. 3 ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» слід внести зміни, за якими роботодавець проводить консультації з первинною профспівковою організацією тільки у випадку масового вивільнення працівників.

10. Ситуація, коли чинне законодавство про працю та законодавство про зайнятість населення не містять конкретної відповіді на питання, які саме заходи слід вважати такими, що запобігають масовому вивільненню працівників і мінімізують його негативні наслідки, є неприйнятною й у цій вельми важливій царині створює підґрунтя для порушення роботодавцями прав найманих працівників. Виходом із неї є законодавче закріплення переліку заходів запобігання і мінімізації негативних наслідків масових вивільнень працівників:

- обмеження або тимчасове припинення прийому на роботу нових працівників;
- заборона прийняття на роботу сумісників і звільнення вже працюючих сумісників;
- заборона суміщення професій (посад);
- тимчасове зупинення роботи всієї юридичної особи чи її окремих структурних підрозділів;
- скасування застосування надурочних робіт;
- зміна істотних умов праці;
- уведення неповного робочого часу;
- поетапне вивільнення працівників;
- інші заходи, передбачені колективними договорами й угодами.

11. Рішення щодо заходів із запобігання масовим вивільненням працівників і мінімізації їх негативних наслідків має приймати роботодавець, однак за обов'язкового його погодження з виборним органом

первинної профспілкової організації (профспілковим представником). І це закономірно, адже профспілки, їх об'єднання захищають право громадян на працю, беруть участь у розробленні та здійсненні державної політики в галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту. Профспілкові організації на підприємствах представляють інтереси своїх членів і захищають їх трудові, соціально-економічні права та інтереси.

## СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### *Статті у наукових фахових виданнях України та наукових виданнях інших держав:*

1. Честа Д. О. Суттєві ознаки правової категорії «масове вивільнення працівників» / Д. О. Честа // Наук. вісн. Ужгород. нац. ун-ту. Сер. «Право». – Ужгород : Гельветика, 2015. – Вип. 34, т. 2. – С. 34–38.
2. Честа Д. О. До проблеми заходів запобігання і мінімізації негативних наслідків масових вивільнень працівників / Д. О. Честа // Право та інновації : наук.-практ. журн. / редкол. : Ю. Є. Атаманова та ін. – Харків : Право, 2015. – № 3 (11). – С. 132–138.
3. Честа Д. О. Правове регулювання масових вивільнень працівників у зарубіжних країнах / Д. О. Честа // Наук. вісн. Ужгород. нац. ун-ту. Сер. «Право». – Ужгород : Гельветика, 2015. – Вип. 35, ч. 1, т. 2. – С. 60–64.
4. Честа Д. А. Проблема массовых увольнений работников: международно-правовые стандарты / Д. А. Честа // Закон и жизнь : междунар. науч.-практ. прав. журн. – Кишинев : Legea si viata, 2015. – № 9/3 (285). – С. 94–97.
5. Честа Д. О. Юридична процедура масового вивільнення працівників / Д. О. Честа // Вісн. Вищ. кваліфікац. комісії суддів України. – Київ : ФОРМ «Піраміда», 2015. – № 4 (15). – С. 13–17.
6. Честа Д. О. Критерії масових вивільнень працівників: правовий аспект / Д. О. Честа // Право та інноваційне суспільство : електрон. наук. вид. – 2016. – № 1 (6). [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2016/06/Chesta6.pdf>.

### *Матеріали наукових конференцій:*

1. Честа Д. О. До питання звільнення працівників у разі скорочення чисельності штату / Д. О. Честа // Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення : матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. – Харків : ХНУВС, 2014. – С. 204–206.
2. Честа Д. О. Деякі питання щодо порядку звільнення працівників у разі ліквідації підприємства / Д. О. Честа // Актуальні

напрями правового забезпечення інноваційної та інвестиційної політики в Україні : матеріали Всеукр. наук. - практ. конф. (м. Харків, 14 листоп. 2014 р.) / редкол. : С. М. Прилипка, Ю. Є. Атаманова, С. В. Глібко та ін. – Харків : НДІ ПЗІР, 2014. – С. 196–198.

3. Честа Д. О. Деякі питання правового регулювання масових вивільнень працівників / Д. О. Честа // Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства : матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 листоп. 2015 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. – Харків : ХНУВС, 2015. – С. 234–237.

4. Честа Д. О. Зарубіжний досвід правового регулювання масових вивільнень працівників / Д. О. Честа // Нові завдання та напрями розвитку юридичної науки в ХХІ столітті : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 26–27 лют. 2016 р.) – Одеса : Міжнар. гуманіст. ун-т, 2016. – С. 157–160.

## АНОТАЦІЯ

**Честа Д. О. Правові та соціальні засади захисту працівників у випадку масового вивільнення.** – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2016.

У дослідженні обґрунтовано, що масове вивільнення працівників – це звільнення з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці, що спричиняє одноразове або в межах встановленого періоду значне скорочення чисельності працівників, здійснюється у законодавчо визначеному порядку та тягне за собою надання вивільнюваним особам додаткових соціально-правових гарантій.

Для визнання вивільнення працівників масовим необхідним є поєднання кількісного (кількість звільнюваних працівників) і часового (проміжок часу, протягом якого відбулося таке звільнення) критеріїв.

Доведено, що юридичну процедуру масового вивільнення працівників утворюють: а) загальні складові – ті, що поширюються на всі випадки розірвання трудового договору власником або уповноваженим ним органом у випадку змін в організації виробництва і праці, й тому числі й на масові вивільнення працівників; б) спеціальні складові – ті, що поширюються виключно на випадки масових вивільнень працівників.

До заходів запобігання і мінімізації негативних наслідків масових вивільнень працівників належать: обмеження або тимчасове припинення прийому на роботу нових працівників; заборона прийняття на роботу сумісників і звільнення вже працюючих сумісників; заборона суміщення професій (посад); тимчасове зупинення роботи всієї юридичної особи чи її окремих структурних підрозділів; скасування застосування надурочних

робіт; зміна істотних умов праці; уведення неповного робочого часу; поетапне вивільнення працівників; інші заходи, передбачені колективними договорами й угодами.

**Ключові слова:** масові вивільнення, працівник, роботодавець, професійні спілки, розірвання трудового договору, скорочення чисельності працівників, зміни організації виробництва і праці, соціальний діалог.

## АННОТАЦІЯ

**Честа Д. А. Правовые и социальные основы защиты работников в случае массового высвобождения.** – *На правах рукописи.*

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко Министерства образования и науки Украины. – Киев, 2016.

В исследовании обосновано, что массовое высвобождение работников – это увольнение по инициативе работодателя в случае изменений в организации производства и труда, что влечет за собой однократное или в пределах установленного периода значительное сокращение численности работников, осуществляется в законодательно определенном порядке и является основанием для предоставления высвобождаемым лицам дополнительных социально-правовых гарантий.

Для признания высвобождения работников массовым необходимо сочетание количественного (число увольняемых работников) и временного (промежуток времени, в течение которого произошло такое высвобождение) критериев.

К мерам предупреждения и минимизации негативных последствий массовых высвобождений работников относятся: ограничение или временное прекращение приема на работу новых работников; запрет приема на работу совместителей и увольнения уже работающих совместителей; запрет совмещения профессий (должностей); временное приостановление работы всего юридического лица или его отдельных структурных подразделений; отмена применения сверхурочных работ; изменение существенных условий труда; введение неполного рабочего времени; поэтапное высвобождение работников; другие меры, предусмотренные коллективными договорами и соглашениями. Отстаивается позиция, что решение о мерах по предотвращению массовых высвобождений работников и минимизации их негативных последствий должен принимать работодатель, однако при обязательном его согласовании с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем).

**Ключевые слова:** массовые высвобождения, работник, работодатель, профессиональные союзы, расторжение трудового договора, сокращение

численности работников, изменения организации производства и труда, социальный диалог.

## SUMMARY

**Chesta D. O. Legal and social basis of employees' protection in the case of a mass dismissals.** – The manuscript.

The thesis for the degree of candidate of legal sciences, specialty 12.00.05 – labor law; social security Law. – Taras Shevchenko National University of Kyiv Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2016.

The study proved that mass dismissals is the dismissal by the employer in the case of changes in labor or production organization that entails (one-time or within a specified period) a significant reduction in the number of employees carried out in legally prescribed procedure and entails granting to vacated individuals the additional social and legal guarantees.

It's needed a combination of quantitative (number of redundant workers) and time (time period when release has been conducted) criteria to recognize the dismissals as mass.

There are measures to prevent and minimize the negative effects of mass dismissals of employees: the restriction or suspension of hiring new employees; ban of combining employment and dismissal of already working combining employees; ban the combination of professions (positions); temporary suspension of the activity of legal entity or its individual business units; the abolition of the overtime work using; changing fundamental work conditions; the introduction of part-time work; phased layoffs; other measures providing by collective agreements.

**Keywords:** mass dismissals, employee, employer, trade unions, termination of labor contract, reducing the number of employees, changes in labor and production organization, social dialogue.

Підписано до друку 22.16.2016 р. Формат 60x90 1/16.  
Папір офсетний. Гарнітура Таймс.  
Ум. друк. арк. 0,7 Обл.-вид. арк. 0,9.  
Тираж 100 прим. Зам № 477

*Друкарня ФОП «Леонов»  
61023, м. Харків, вул. Весніна, 12.  
Тел. (057) 717-28-80*