Л. Ю. ВЕЛИЧКО. ЛІКВІДАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВА, СКОРОЧЕННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ АБО ШТАТУ ПРАЦІВНИКІВ: ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ ОГЛЯД

Здійснюється історико-правовий огляд правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку скорочення чисельності або штату працівників. Розглядається історичний шлях розвитку трудового законодавства.

Ключові слова: *трудовий договір; скорочення штату; розірвання договору; звільнення; ліквідація підприємства.*

Проводится историко-правовой обзор правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников. Рассматривается исторический путь развития трудового законодательства.

Ключевые слова: *трудовой договор; сокращение штата; расторжение договора; увольнение; ликвидация предприятия.*

The author has given historic and legal review of the legal regulation of dissolution of contract labour on the initiative of the employer in the case of the staff reduction. The historic way of the development of labour legislation has been analyzed in the paper.

Key words: *contract labour, staff reduction, dissolution of contract labour, firing, liquidation of the enterprise.*

Перемога Лютневої революції в Росії привела до активізації діяльності з реформування законодавства про працю. Тимчасовий уряд підготував план здійснення широких і прогресивних реформ у царині праці. Було розроблено проекти Законів «Про трудовий договір», «Про стайки», Правила про розрахункові книжки. Хоча ні одному з них не судилося вступити в дію, вони представляють значний науковий інтерес і в наш час.

Законопроект про трудовий договір дає чітке визначення трудового договору, визначає обов'язки його сторін, а також порядок укладення та припинення. Встановлюється різний порядок розірвання трудових договорів, укладених на невизначений строк, і строкових трудових договорів. Так, договір на невизначений строк міг бути розірваний з ініціативи роботодавця, але з обов'язковим попередженням працівника. Протягом строку попередження працівнику гарантувався вільний час, необхідний для пошуку нової роботи, якщо це можливо без значної шкоди для роботодавця. Один раз у тиждень працівник міг шукати нову роботу зі збереженням заробітної плати. На думку Г.О. Насіковської, проект закону про трудовий договір був прогресивним, а положення про гарантії надання працівникам оплачуваного вільного часу для пошуку роботи в період попередження про звільнення не втратило актуальності до цього часу[1].

Після перемоги Жовтневої соціалістичної революції у розвитку правового регулювання праці відбувся якісний перелом. Відсутність на перших порах сформованого трудового законодавства, яке відповідало б змінам суспільної системи і політичного режиму, робило особливо важливим розвиток колективних договорів як основної форми регулювання умов праці і захисту інтересів працівників. Колективний договір як правовий інститут став формуватися з прийняттям 2 лип-

© *ВЕЛИЧКО Лариса Юріївна* – здобувач кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

ня 1918 р. Положення про порядок затвердження колективних договорів (тарифів), що встановлюють ставки заробітної плати й умови праці[2]. Уряд наказував розглядати колективний договір основною формою регулювання умов праці і зобов'язував передбачати в них порядок прийому на роботу і звільнення, норми робочого часу, правила про надурочні роботи, відпустки, порядок і розміри оплати праці, норми виробітку, порядок користування квартирами, їдальнями та ін.

У колективному договорі, що був укладений в травні 1918 р. та поширювався на швейні підприємства Петрограда, уперше введено таку підставу звільнення, як скорочення штату і ліквідація підприємства. При звільненні працівників за цією підставою встановлювався наступний порядок: робітники та службовці попереджалися за два тижні і, крім того, їм виплачувалася вихідна допомога в розмірі місячного заробітку.

З другої половини 1918 р. колективні договори працівників державних підприємств, установ і організацій укладались на підставі Примірного колективного договору, розробленого Всеросійською радою професійних союзів і затвердженого Народним комісаріатом праці[3]. Згідно його приписів допускалося звільнення у разі ліквідації підприємства або скорочення штатів.

10 грудня 1918 р. прийнятий Кодекс законів про працю РРФСР – перший кодифікований законодавчих акт в царині регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин[4]. Кодекс, через договір про військово-політичний союз постановою Всеукрревкому «Про об'єднання діяльності УРСР і РРФСР» від 27 січня 1920 р., поширювався і на Україну[5]. Для цього кодифікованого акту характерно, що він поєднував примус до праці у жорсткій формі з досить високим для початку XX ст. рівнем захисту трудових прав. КЗпП робив наголос на виробничій функції трудового права, забезпеченні підприємств необхідною робочою силою, сприянні росту продуктивності праці. Як підкреслює К.М. Варшавський, «основою трудових відносин становиться замість договору трудова повинність: розподіл робочої сили відбувається за приписом компетентного державного органу, обов'язкового як для особи, яка наймається, так і для наймача; їх угода принципова безсила що-небудь змінити». Державна влада, що призначає на посаду, «може зняти з роботи, перевести трудящого на інше місце, в інше місто, на інший рід роботи: він тільки слухняне знаряддя в її руках...»[6].

За п. а ст. 46 Кодексу звільнення працівника від роботи допускалося у випадку повної чи часткової ліквідації установи, підприємства або господарства. Про майбутнє звільнення орган управління підприємством повинен був попередити працівника за 2 тижні, сповістивши одночасно місцевий відділ розподілу робочої сили. Звільнюваний трудящий вважався безробітним з моменту попередження і займав чергу в списках відділу розподілу робочої сили, продовжуючи виконувати свої обов'язки до закінчення попереджувального строку. Про будь-яке залишення працівником роботи установи й особи, які застосовують працю за винагороду, зобов'язані повідомляти місцевий відділ розподілу робочої сили і профспілку, членом якої є працівник, із вказівкою часу і причини залишення роботи.

Однак уже в 1919-1920 роки була прийнята значна кількість актів, що скасовують норми Кодексу. Насамперед, це Загальне нормальне положення про тариф від 2 травня 1919 р. і Загальне положення про тариф від 17 червня 1920 р., що не тільки визначали способи оплати праці, але і регулювали порядок наймання і звільнення з роботи. Так, за п. а параграфу 145 Положення 1920 р. звільнення робітника або службовця з роботи допускалося у випадку повної чи часткової

ліквідації установи, підприємства, господарства або при скасуванні окремих робіт чи обов'язків[7]. Особи, звільнені з роботи, поступали у розпорядження місцевого підвідділу обліку і розподілу робочої сили. Робітники та службовці, що звільняються у випадку повної чи часткової ліквідації підприємства або при скасуванні окремих робіт чи обов'язків, попереджалися про звільнення за 2 тижні. У тих випадках, коли попередження зроблено не було, звільнюваному сплачувалася вперед за 12 днів вихідна допомога за відповідною поденною тарифною ставкою. У випадку вступу особи, яка одержала вихідну допомогу, на нову роботу до закінчення двох тижнів, у її розпорядженні залишалася тільки та частина отриманої допомоги, що належить їй за час, проведений без роботи.

Потреба радянської держави в закріпленні робочої сили на підприємствах привела до виключення з законодавства можливості звільнення працівника навіть за порушення трудової дисципліни. Декрет РНК «Про боротьбу з прогулами» від 27 квітня 1920 р. прямо забороняв звільнення прогульщиків. У реальності не застосовувалися і інші підстави розірвання трудового договору, передбачені Кодексом законів про працю[8].

В результаті світової та громадянської війн, проведення політики «військового комунізму» народне господарство Української РСР, одного з найбільш розвинутих регіонів колишньої Російської імперії, було майже повністю зруйноване. Рішенням X з'їзду РКП(б) радянська влада оголосила про введення нової економічної політики. Головною її метою було заспокоїти селян і робітників, зміцнити їх союз із радянською владою, вивести країну з глибокої соціально-економічної кризи і спрямувати її розвиток на відродження зруйнованого господарства й підвищення матеріального добробуту народу. Для досягнення цих цілей використовувались такі засоби як відродження еквівалентного обміну між містом і селом, впровадження господарського розрахунку в промисловості й у сфері торгівлі, створення твердої валюти і розвиненої кредитно-банківської системи, широке використання різних методів стимулювання праці робітників і селян[9].

2 грудня 1922 р. був прийнятий КЗпП Української РСР[10], норми якого поширювалися на всіх осіб, які працюють за наймом. По суті справи кодифікований акт остаточно конституював основні інститути трудового права України радянського періоду, наповнивши їх нормативним змістом. Порівняно з періодом воєнного комунізму відбулася лібералізація порядку звільнень працівників на користь роботодавців. Хоча принцип неприпустимості самовільного звільнення працівників зберіг силу у новому кодифікованому акті, кількість підстав була збільшена. До переліку підстав розірвання трудового договору з ініціативи наймача увійшли: а) повна або часткова ліквідація підприємства, установи чи господарства, а також скорочення робіт у них; б) припинення робіт на строк більше одного місяця з причин виробничого характеру.

Однак чинне законодавство не розкривало поняття «скорочення штату», окреслюючи тільки його межі. У п. а ст. 47 Кодексу говориться про можливість звільнення працівника фактично у 2-х випадках: а) повної чи часткової ліквідації підприємства; б) скорочення робіт у них. Невизначеність поняття «скорочення штату» приводила до його змішання з іншими категоріями, приміром «припинення робіт із причин виробничого характеру», і, як наслідок цього, до судових помилок.

Про розірванні договору за розглядуваною підставою роботодавець зобов'язаний був попередити про це особу, яка звільнялася, за два тижні. Компенсація в таких випадках видавалася на загальних підставах. Коли строковий або безстро-

ковий трудовий договір розривався із зазначених вище підстав, наймач зобов'язувався виплатити працівнику вихідну допомогу в розмірі його двотижневого заробітку або попередити про заплановане звільнення за два тижні. Важливим з точки зору захисту прав працівників є те, що тогочасне законодавство про працю передбачило: на протязі строку попередження працівник може відлучатися для пошуку роботи зі збереженням заробітної плати. Загальна тривалість таких відлучок без відрахувань із заробітної плати не повинна була перевищувати 10 годин за два тижні.

У цей час законодавство почало передбачати категорії осіб, які мають переваги при звільнення у випадку повної чи часткової ліквідації підприємств, а рівно у випадку скорочення робіт у них. Так, Наркомат праці УРСР запропонував при скороченні штатів, особливо в зв'язку з проведенням режиму економії, приймати до уваги революційний стаж членів Всесоюзного товариства політкаторжан і зсильно-поселенців, і, при інших рівних умовах, надавати їм перевагу у залишенні на роботі[11]. Вагітні жінки могли звільнятися тільки у виключних випадках, з отриманням кожного разу дозволу відповідного інспектора праці[12]. Схожа норма встановлювалася і стосовно одиноких жінок, які мають дітей у віці до одного року[13]. З причини скорочення або тимчасової зупинки роботи заборонялось звільнення з роботи робітників-висуванців[14].

27 квітня 1929 р. Наркомат праці Української РСР прийняв постанову «Про порядок звільнення робітників і службовців за скороченням штатів»[15]. Саме з її прийняттям скорочення штатів було вперше закріплено як самостійну підставу звільнення працівників з ініціативи роботодавця. У випадку майбутнього звільнення робітників за скороченням штатів, адміністрація підприємств, незалежно від кількості осіб, намічених до звільнення, зобов'язана завчасно доводити до відома комітету робітників про заплановані заходи по скороченню штатів, зокрема, про кількість штатних одиниць, посад або кваліфікацій, що підлягають ліквідації. За вказаною постановою скорочувати можна було і кваліфікацію.

У зв'язку з тим, що чинне законодавство не розкривало поняття «скорочення штату», у юридичній літературі були зроблені спроби дати визначення цього поняття. Так, О.Ф. Трошин пропонував під скороченням штату розуміти скасування у встановленому порядку однієї чи декількох штатних одиниць або зменшення ліміту по праці безвідносно до скорочення того обсягу робіт, що виконує дана установа або підприємство[16].

Передбачалось, що у разі невідворотності скорочення штатів трудящі, які підлягають скороченню, повинні бути переведені за наявності їх згоди, на іншу постійну або тимчасову роботу, якщо така є в наявності на тому ж підприємстві або другому того ж об'єднання (тресту, відомства), що знаходиться у тому ж районі. Перелік і кількість вакансій, що могли бути заміщені працівниками, які підпали під скорочення, встановлювались адміністрацією за погодженням із місцевим комітетом.

Переважне право на залишення на роботі надавалось особам, які володіють більш високою продуктивністю праці та кваліфікацією у порівнянні з іншими робітниками тієї ж місцевості. При рівних умовах перевага віддавалася: сімейним – при наявності двох і більше утриманців; особам, в сім'ї яких немає інших робітників із самостійним заробітком; особам, звільненим у запас або із служби в Червоній Армії та ін. Постанова Наркомпраці СРСР від 14 квітня 1930 р. розширила перелік осіб, які мають перевагу в залишенні на роботі, за рахунок учнів

вечірніх індустріальних технікумів, індустріально-технічних інститутів (і підготовчих відділень при них), а також курсів по підготовці у вузи і технікуми. Розширила зазначений перелік і судову практику, що віддавала перевагу в залишенні на роботі також робітникам і службовцям, які є раціоналізаторами або винахідниками, і працівникам, що одержали каліцтво на виробництві[17].

Працівники, звільнені за скороченням штатів або внаслідок ліквідації підприємства, в першочерговому порядку отримували право на допомоги по безробіттю. Профспілки спеціально організовували збір коштів серед працівників підприємств для надання матеріальної підтримки тим, хто був звільнений за п. а ст. 47 КЗпП. Крім того, біржі праці надавали безробітним різноманітну допомогу з метою їх адаптації до нових умов на ринку праці. При працевлаштуванні особлива увага зверталась на необхідність точного визначення професії і спеціальності робітників та службовців, звільнених по скороченню штатів, установлення рівня їх реальної кваліфікації шляхом проведення експертизи, практичного випробування на виробництві. Для цього при біржах були утворені експертні комісії. Вони давали відповідні рекомендації і консультації вивільнюваним працівникам, а також підліткам і жінкам, які зареєструвалися в органах з працевлаштування. Для навчання, а також перенавчання безробітних відповідно до наявних вакансій при біржах були відкриті спеціальні курси, де професійна підготовка велася по методиках, розробленим Центральним інститутом праці.

Відповідно до п. 14 постанови Пленуму Верховного Суду України від 11 січня 1952 р. «Про судову практику по цивільним трудовим справам» при розгляді позовів про поновлення на роботі осіб, звільнених за скороченням штатів, суди, замість ретельної перевірки факту скорочення штату і дотримання при цьому адміністрацією норм трудового законодавства, нерідко вдаються за клопотанням позивачів до допомоги всіляких «експертиз» для визначення кваліфікації звільненого працівника, а іноді цілої групи працівників, залишених у штаті підприємства. У судовій практиці відомий випадок призначення «експертизи» для визначення вокальних здібностей звільненої за скороченням штату артистки вокально-драматичної групи одного з театрів, причому експертизі піддалася не тільки позивачка, але й артисти групи, залишені в штаті театру. На думку І.Ф. Гришаніна подібну практику не можна визнати правильною і нормальною[18].

Прийнятий 10 грудня 1971 р. Кодекс законів про працю Української РСР, у п. 1 ст. 40 передбачив, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку 1) ліквідації підприємства, установи, організації, а також 2) скорочення чисельності або штату працівників[19].

За ст. 23 Закону СРСР «Про державне підприємство (об'єднання)» від 30 червня 1987 р. припинення діяльності підприємств провадяться у встановленому порядку за рішенням органу, який є правомочним створювати відповідні підприємства[20]. Діяльність підприємства може бути припинено: а) якщо відпала необхідність у його дальшій роботі і воно не може бути реорганізоване, або за іншими підставами, передбаченими законодавством; б) при тривалій збитковості і неплатоспроможності підприємства, відсутності попиту на його продукцію і в разі, коли заходи, що вживаються підприємством і вищестоящим органом для забезпечення рентабельності роботи, не дали результатів; в) при вирішенні питання про передачу майна підприємства в цілому в оренду організації орен-

дарів або кооперативу. Підприємство зобов'язане було забезпечувати відносне скорочення чисельності управлінського персоналу і частки коштів, що направляються на його утримання.

При ліквідації підприємства на вищестоящий орган покладався обов'язок гарантувати звільнюваним працівникам права, встановлені Конституцією і законодавством СРСР. Не пізніш як за два місяці до реорганізації чи ліквідації підприємства працівників персонально попереджають про строк звільнення. За ними зберігаються на період працевлаштування, але не більш ніж на три місяці, середня заробітна плата і безперервний трудовий стаж. Орган, що прийняв рішення про ліквідацію підприємства, і місцева Рада народних депутатів зобов'язані були подавати всемірну допомогу в працевлаштуванні вивільнюваних працівників. Претензії та позови громадян до підприємства, що ліквідується, можно було пред'явити до вищестоящого органу. Працівників, яких не може бути працевлаштовано відповідно до їх професії, спеціальності й кваліфікації, приймають на нове місце роботи з умовою проходження перепідготовки протягом строку, який обумовлюється при укладенні трудового договору.

Адміністрація підприємства зобов'язана була надати докази, що свідчать про доцільність проведення скорочення чисельності або штату працівників. Основним доказом справжнього скорочення являвся план по праці, штатний розпис, а також локальні нормативні акти підприємства. Необхідна чисельність робітників і службовців визначалась в процесі розробки підприємствами планів по праці та штатних розписів[21]. На початку 80-х років XX ст. було здійснено перехід до нормативного методу планування міністерствами та відомствами чисельності керівних працівників, інженерно-технічних працівників, а також до визначення ліміту по праці робітників на плановий період. Нормативи чисельності та типові структури, затверджені центральними органами влади, були обов'язковими для підприємств. Плани по праці та штатні розписи розроблялися з урахування показників, закріплених у цих актах. Перші не могли виходити за їх межі в сторону збільшення. В планах по праці визначалось а) число щорічно звільнюваних працівників, б) додаткова потреба в кадрах, в) джерела поповнення робочої сили, а також г) план її набору по кварталам і за рік. Основним документом, поряд із планом по праці, підтверджуючим скорочення штату на підприємстві, являлось також рішення Ради бригадирів, бригади або трудового колективу.

Зупинення робіт на підприємстві в цілому або його частини (цех, ділянка та ін.), приміром у зв'язку з капітальним ремонтом, не могли бути підставою для розірвання трудового договору з ініціативи адміністрації за п. 1 ст. ст. 40 КЗпП.

За загальним правилом, не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, в тому числі і за п. 1 ст. 40 КЗпП, в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення у випадку нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Перехід до нових методів господарювання в середині 80-х років XX ст. вимагав серйозних змін і в трудовому законодавстві. Саме в цей період прискіпливу увагу викликала проблема масового звільнення працівників, яка, як указує Л.Ю. Бугров, була висунута на місце, раніше займане в науці трудового права проблемою плинності кадрів[22]. Проблема «масового звільнення» зайняла свою правову «нішу» у трудовому праві, як у галузі, так і в науці. 27 травня 1988 р. в зв'язку з

перебудовою управління економікою, відповідно до указів Президії Верховної Ради СРСР від 4 лютого 1988 р. «Про внесення до законодавства Союзу РСР про працю змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою» і від 29 березня 1988 р. «Про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів СРСР про працю», Президія Верховної Ради Української РСР доповнила КЗпП главою ІІІ-А «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників»[23]. Вказана глава регламентувала порядок вивільнення працівників у випадках змін в організації виробництва і праці та забезпечення їх зайнятості.

1. *Насиковская А.А.* Правовое регулирование массового увольнения: Дис. … канд. юрид. наук. – СПб, 2007. – С. 19. **2.** *О порядке* утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда: Декрет СНК РСФСР от 02.07.1918 г. // Известия ВЦИК. – 1918. – №135. **3.** *Киселев И.Я.* Трудовое право России. Историко-правовое исследование: Учебн. пособие. – М.: НОРМА, 2001. – 384 с. **4.** *Кодекс* законов о труде РСФСР: утв. постановлением ВЦИК от 10.12.1918 г. // Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1918. – №87-88. – Ст. 905. **5.** *Про об'єднання* діяльності УРСР і РРФСР: Постанова Всеукрревкома від 27.01.1920 р. // СУ Всеукрревкома. – 1920. – Изд. 1. – № 1. – Ст. 7. **6.** *Варшавский К.М.* Трудовое право СССР. – Л.: Academia, 1924. – С. 16. **7.** *Общее* положение о тарифе (правила об условиях найма и оплаты труда рабочих и служащих всех предприятий, учреждений и хозяйств в РСФСР: утвержд. Декретом СНК РСФСР от 17.07.1920 г. // [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://pravo. levonevsky. org/baza/soviet/sssr7303.htm **8.** *Демидов Н.В.* Увольнение по инициативе работодателя: Автореф. дис. … канд. юрид. наук. – Томск, 2008. – С. 13. **9.** *Історія* України: Курс лекцій. – Х.: Харківський воєнний ун-т, 1995. – С. 157 – 159. **10.** *Кодекс* законів про працю УРСР: затв. постановою ВУЦВК від 02.12.1922 р. // Збірник законів УСРР. – 1922. – № 52. – Арт. 751. **11.** *О порядке* увольнения членов общества политкаторжан и ссыльно-поселенцев при сокращении штатов: Циркуляр НКТ от 21.07.1926 г., № 256 // Вісті НКП УРСР. – 1926. – №10. **12.** *О порядке* увольнения беременных женщин: Управления НКТ УССР от 04.09.1922 г. // Известия УПНКТ. – 1922. – № 11. **13.** *О порядке* увольнения от работы одиноких женщин, имеющих детей до одного года: Постановление НКТ УССР от 29.10.1925 г., № 40 // Сборник Законодательства по труду изд. на Украине. – 1925. – № 4. **14.** *О Порядке* увольнения и перевода работников-выдвиженцев: Постановление НКТ УССР от 27.06.1919 г., № 64 // Вісті НКП УРСР. – 1929. – №11. **15.** *Про порядок* звільнення робітників і службовців за скороченням штатів: Постанова НКП УРСР від 27.04.1929 р. // Вісті НКП УРСР. – 1929. – № 7. **16.** *Каринский С.С., Трошин А.Ф.* Трудовые дела. Научный комментарий судебной практики за 1955 год. – М.: Госюриздат, 1957. – С. 6. **17.** *Кленов Е.А.* Судебная защита прав работников при увольнении по инициативе администрации // Правоведение. – 1963. – №1. – С. 74. **18.** *Гришанин И.Ф.* К итогам работы пленума Верховного Суда СССР в 1957 г. // Правоведение. – 1958. – № 2. – С. 17. **19.** *Кодекс* законів про працю України // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. № 50. – Ст. 375. **20.** *Про державне* підприємство (об'єднання): Закон СРСР від 30.06.1987 р., № 7284-XI // Відомості Верховної Ради СРСР. – 1987. – № 26. – Ст. 385. **21.** *Ставцева А.И., Хохрякова О.С.* Трудовой договор. – М.: Юрид. лит., 1983. – С. 121. **22.** *Бугров Л.Ю.* Понятие и юридические формы высвобождения рабочих и служащих в России // Трудовое право и право социального обеспечения: актуальные проблемы. – Пермь: Пермский гос. ун-т, 2000. – С. 86, 87. **23.** *Про внесення* до Кодексу законів про працю Української РСР змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою: Закон УРСР від 27.05.1988 р., № 5938-X // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1988. – № 23. – Ст. 556.