

УДК 349.2

МАСОВЕ ВИВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ПРИПИНЕННІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН У РАЗІ ЗМІН В ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА І ПРАЦІ

Бабенко Е. В.

MASS RELEASE OF WORKERS IN THE TERMINATION OF LABOR RELATIONS IN THE EVENT OF CHANGES IN THE ORGANIZATION OF PRODUCTION AND LABOR

Babenko E.V.

В статті розкривається поняття «масове вивільнення працівників». Викладено основні суттєві ознаки даного явища. Звернено увагу на основні запобіжні заходи щодо уникнення масового вивільнення працівників чи мінімізації його негативних наслідків.

Ключові слова: масове вивільнення, припинення трудових правовідносин, зміни в організації виробництва і праці, запобіжні заходи, мінімізація наслідків масового вивільнення.

Актуальність теми. Необхідно вказати, що у науковій літературі з трудового права, процес звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці прийнято називати «вивільненням» [1, с. 155]. Виникнення поняття «вивільнення працівників» пов'язується з перебудовою управління економікою та появою 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» [2] і від 29 березня 1988 р. «Про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів СРСР про працю» [3], що доповнили КЗпП України окремою главою III-A «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників» [4, 5], проте визначення в законодавчих актах понять «масове вивільнення працівників», «процедура масового вивільнення працівників» та ін., до цього часу відсутні.

Водночас, питання масового вивільнення працівників є вкрай актуальною

проблемою сьогодення через нестабільність економіки в країні, і відповідно через складнощі у реалізації своєї господарської діяльності суб'єктам господарювання.

Відтак, метою даного дослідження є теоретичне узагальнення щодо масового вивільнення працівників при припиненні трудових правовідносин із ініціативи роботодавця у разі змін в організації виробництва і праці. Для досягнення поставленої мети передбачається проаналізувати відповідні норми трудового законодавства; здійснити огляд наукових підходів щодо спірних моментів врегулювання означених підстав.

Слід одразу ж відзначити, що проблематика підстав припинення трудових правовідносин, як і в цілому процесу, порядку, умов, взагалі правового регулювання припинення трудових правовідносин в Україні, не є новою для української науки трудового права. Їй вже неодноразово приділяли увагу в своїх наукових роботах М.І. Іншин,



О.М. Ярошенко, С.М. Прилипка, В.І. Щербина, О.В. Вишновецька та інші досвідчені науковці, а І.А. Юннікова, С.М. Глазько, О.В. Прудивус, С.В. Селезень, В.Р. Шишлюк розглядали відповідні аспекти піднятої проблем на рівні дисертаційних досліджень. Водночас, не применшуючи дійсно важливого внеску вказаних дослідників у її вирішення, все ж маємо констатувати, що відносно багатьох моментів вчені ще не досягли однотайності, і це відповідно зумовлює подальший пошук оптимальних варіантів ефективного правового регулювання припинення трудових правовідносин із ініціативи роботодавця, що в свою чергу обумовлює необхідність наукових розвідок в означеному напрямку.

Виклад основного матеріалу. З огляду на те, що чинне законодавство про працю не передбачає визначення сутності поняття «вивільнення», виявляється обґрунтованою необхідність звернення до наукової літератури. Зокрема, О. В. Прудивус вказує, що під вивільненням потрібно розуміти об'єктивне явище, що становить сукупність відповідних соціально-виробничих та правових відносин і викликане нагальною потребою, з різних причин, вивільнення підприємств, установ, організацій, незалежно від форми власності та господарювання, від зайвої кількості працівників з метою підвищення ефективності праці та наступного перерозподілу робочої сили в межах галузі, регіону чи держави в цілому [6, с. 191]. Водночас, Л. А. Сироватська пропонує розуміти в якості вивільнення випадки розірвання трудового договору внаслідок скорочення чисельності або штату працівників [7]. Т.Г. Маркіна зазначає, що вивільнення як правова категорія може «...виступати як певна сукупність правовідносин, які виникають, діють і припиняються». Така сукупність, на її думку, «... може включати в себе відносини з

перегляду або створення нових локальних нормативних актів, що передбачають зміну існуючих або введення нових умов праці; відносини стосовно виявлення кола осіб, які підлягають вивільненню, відносини між вивільнюваним працівником і власником з приводу можливого переведення на іншу роботу, якщо така є, або з приводу підвищення кваліфікації з подальшим працевлаштуванням; відносини між вивільнюваним працівником і власником з приводу одержання встановлених законом матеріальних виплат і пільг» [8, с. 147]

Виходячи з окреслених доктринальних підходів до встановлення сутності такого поняття, можна стверджувати, що на практиці, зокрема, з урахуванням норм Кодексу законів про працю України, варто притримуватися саме «вужького підходу» до визначення змісту даної дефініції, оскільки передбачений ст. 49-2 КЗпП порядок вивільнення працівників стосується лише підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці.

Отже, підставами вивільнення можуть виступати: 1) ліквідація підприємства, установи, організації; 2) реорганізація, банкрутство, перепрофілювання підприємства, установи, організації, що одночасно супроводжується скороченням чисельності або штату працівників.

До суттєвих ознак поняття «масове вивільнення працівників» відносять:

1. Відбувається з ініціативи роботодавця. Динамічні зміни на ринку праці України зумовлюють постійний обмін трудовими ресурсами, в результаті чого виникають, змінюються та припиняються трудові правовідносини, що є закономірними явищами соціальної дійсності загалом і її правової складової зокрема. Категорія «припинення трудового договору» повинна характеризуватись об'ємністю, яка включає в себе всі можливі варіанти закінчення



трудовах правовідносин. В.С. Венедиктов вказує, що це «...родове поняття, яке поєднує всі підстави розірвання трудових зв'язків як за ініціативою працівника, роботодавця, третіх осіб, так і у зв'язку з вибуттям працівника зі складу підприємства у зв'язку з його смертю [9, с. 100]. На думку Є.Ф. Голені, припинення трудового договору полягає в тому, що при настанні передбачених законодавством про працю подій і юридичних дій робітник чи службовець вивільнюється в установленому законом порядку від виконання своїх трудових функцій на цьому підприємстві, установі, організації, а останні знімають з себе обов'язки надання роботи за цим трудовим договором та обов'язок сплачувати заробітну плату [10, с. 26].

Масове вивільнення як вагоме трудово-правове явище має місце тільки у тому випадку, коли воно проводиться з ініціативи роботодавця, свідченням цього є ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення» [11, с. 243]. Якщо ініціатива розірвання трудового договору виходить від працівника чи третьої особи, то у випадку навіть значної кількості одночасних чи протягом законодавчо визначеного строку звільнень, останні статусу масових вивільнень не отримують, а отже, будуть проведені з дотриманням загальних процедур.

2. Підставою є скорочення чисельності працівників, в результаті змін в організації виробництва і праці. Як і будь-яке звільнення, масове вивільнення працівників може відбуватись тільки за певною підставою, передбаченою законодавством про працю. Такою підставою є п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України – зміна в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

3. Відповідає певним кількісним і часовим юридично значимим критеріям. Згідно положень ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення» масовим вивільненням з ініціативи роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) є одноразове або протягом: 1) одного місяця: – вивільнення 10 і більше працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 20 до 100 працівників; – вивільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 101 до 300 працівників; 2) трьох місяців – вивільнення 20 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації незалежно від чисельності працівників. Показники масового вивільнення працівників також встановлюються колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях.

4. Проводиться з дотриманням законодавчо встановленої процедури. Згідно п. 19 постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» [12] від 6 листопада 1992 р., суди, розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням за п. 1 ст. 40 КЗпП, зобов'язані з'ясувати: а) чи дотримана власником або уповноваженим ним органом норма законодавства, що регулює вивільнення працівника; б) які є докази щодо змін організації виробництва і праці; в) чи відмовився працівник від переведення на іншу роботу; г) чи дійсно, що власник або уповноважений ним орган не має можливості перевести працівника з його згоди на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі чи організації; д) чи не користувався вивільнений працівник переважним правом на залишення на роботі; е) чи попереджувався він за два місяці про наступне вивільнення. Тобто при звільненні працівників внаслідок змін в організації виробництва і праці повинен дотримуватися



загальний порядок, що встановлюється КЗпП України. Зокрема, якщо вивільнення працівників є масовим, відповідно до ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення», власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників.

Якщо масове вивільнення працівників зумовило різке зростання безробіття в регіоні або на відповідній території на три і більше відсоткових пункти протягом звітного періоду, ситуація на ринку праці визнається кризовою. Запобігаючи різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників, можуть створюватися у спеціальні комісії в порядку, встановленому КМУ. Такі комісії готують пропозиції щодо внесення змін до територіальних і місцевих програм зайнятості населення. Зазначені спеціальні вимоги застосовуються виключно у випадках здійснення масового вивільнення.

5. Супроводжується заходами із його запобігання і мінімізації негативних наслідків. Відповідно до ч. 3 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» роботодавці зобов'язуються вживати заходів для запобігання масовим вивільненням, проводити консультації з профспілками для розроблення відповідних заходів, що спрямовуватимуться на пом'якшення їх наслідків і зменшення кількості вивільнених працівників. Заходи із запобігання масового вивільнення та з мінімізації його негативних наслідків також зазначаються в колективних договорах та угодах, що укладаються на національному, галузевому та регіональному рівнях. Заходи щодо своєчасного запобігання масовому безробіттю розробляє і здійснює також місцева державна адміністрація (п. 10 ст. 24 Закону України «Про місцеві державні адміністрації») [13].

Положення про організацію роботи щодо сприяння зайнятості населення в умовах масового вивільнення працівників,

затверджене постановою КМУ від 31 грудня 1993 р. № 1090 [14], у розд. II вперше закріпило переліки заходів сприяння зайнятості населення у разі загрози масового вивільнення працівників, що здійснюються роботодавцем і місцевою державною адміністрацією. Підприємство, яке планувало вивільнення працівників, розробляло і здійснювало заходи щодо: ліквідації збитковості підприємства, поліпшення його фінансового стану; переміщення працівників, які підлягають скороченню, на вільні робочі місця та вакантні посади підприємства або його філій; визначення видів і обсягів робіт, виконання яких може здійснюватись за рахунок організації оплачуваних громадських робіт, під час проведення реконструкції або перепрофілювання виробництва; підвищення кваліфікації, перепідготовки працівників з урахуванням потреб підприємства; введення у разі потреби неповного робочого часу, гнучких графіків роботи; надання працівникам, які підлягають вивільненню, та членам їх сімей матеріальної допомоги, інших видів соціальної підтримки, передбачених законодавством, генеральною, галузевими та регіональними угодами і колективним договором.

Істотні зміни було внесено в трудове законодавство Законом України «Про внесення змін і доповнень, що стосуються трудового договору, до Кодексу законів про працю України» від 19 січня 1995 року [15], згідно яких переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці надавалося учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22 жовтня 1993 року [16] та працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну



(невійськову) службу, – протягом двох років з дня звільнення їх зі служби. Також КЗпП доповнюється ще однією новою статтею 421, яка передбачає переважне право працівника на укладення трудового договору у випадку поворотного прийняття на роботу.

На підставі прийняття значної кількості законодавчих актів, що встановлювали правові засади права інтелектуальної власності, Законом України «Про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів України щодо охорони інтелектуальної власності» від 28 лютого 1995 року [17] п. 6 ст. 42 КЗпП був змінений, відповідно до нього переваги на залишення на роботі при вивільненні працівників надаються авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій.

За ч. 2 ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року вирішення питання щодо заходів із запобігання масовим вивільненням та з мінімізації їх негативних наслідків покладається на сторони соціального діалогу через інститут колективних договорів та угод, укладених на національному, галузевому та регіональному рівнях.

У конвенціях і рекомендаціях МОП закріплено принцип багаторівневого співробітництва (територіального, галузевого, професійного). Зважаючи на це, О. М. Ярошенко виокремлює за територіально-галузевою ознакою такі рівні системи соціального партнерства: а) загальнодержавний, що об'єднує Генеральну й галузеві угоди, які становлять підвалини регламентування відносин у сфері праці в Україні; б) регіональний, що становить регіональні угоди, які впорядковують відносини у сфері праці певних територіальних утворень; в) конкретної організації – це колективні договори, що регулюють виробничі, трудові й соціально-економічні відносини й

узгоджують інтереси працівників і роботодавців» [18].

У перерахованих актах соціального партнерства можуть бути визначені і заходи із запобігання масовим вивільненням працівників і з мінімізації їх негативних наслідків. Пункт 6 Порядку утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників, затвердженого постановою КМУ від 22 квітня 2013 р. № 305, на спеціальні комісії покладається розробка комплексу заходів для підприємства, на якому передбачається масове вивільнення працівників, спрямованих на зменшення чисельності вивільнюваних працівників. Такі комісії: а) аналізують здійснені роботодавцями заходи щодо зменшення чисельності вивільнюваних працівників; б) розглядають питання щодо можливості надання підприємствам, на яких передбачається масове вивільнення працівників, фінансової допомоги у формі пільгових кредитів, відстрочення платежів до місцевих бюджетів; в) вивчають питання щодо перепрофілювання або зміни форми власності підприємства; г) подають пропозиції щодо: розширення сфери застосування праці за рахунок створення робочих місць у пріоритетних видах економічної діяльності, розвитку малого бізнесу, сприяння підприємницькій діяльності вивільнюваних працівників, фермерських господарств, організації громадських робіт для працівників, які втратили частину заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення до 50 відсотків передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції; внесення змін до актів законодавства, спрямованих на запобігання різкому зростанню безробіття. Розробники проекту ТК України (реєстр. № 1658, текст



доопрацьований, від 24.07.2017 р.) відносять до запобіжних заходів у разі виникнення загрози масових звільнень працівників у зв'язку із скороченням: – обмеження або припинення прийняття на роботу нових працівників; – обмеження надурочних робіт та робіт у вихідні дні; – зупинення роботи окремих структурних підрозділів чи юридичної особи в цілому з наданням працівникам за їх згодою відпусток без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням на строк до двох місяців; – запровадження для працівників окремих структурних підрозділів або юридичної особи в цілому режиму неповного робочого часу на строк, що не перевищує шести місяців, але не менше половини від норми робочого часу; – поетапне звільнення працівників у зв'язку із скороченням; – надання працівникам можливості навчання, перенавчання або підвищення кваліфікації; – інші передбачені колективними угодами і договором заходи, рекомендовані центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів, а також за підсумками консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Аналізуючи зазначене вище, можна сказати, що надання працівникам можливості навчання, перенавчання або підвищення кваліфікації важко віднести до заходів запобігання масовим вивільненням чи мінімізації їх негативних наслідків, так як є формою професійного розвитку працівників. Варто погодитися, що дієвим заходом запобігання колективним вивільненням є звільнення і заборона прийняття на роботу працівників-сумісників. Вводячи заборону на прийняття на роботу сумісників та звільняючи уже прийнятих осіб, роботодавець тим самим запобігає масовим вивільненням працівників, для яких дане

підприємство є основним місцем роботи. У сумісників же у будь-якому разі залишається дохід за їх основним місцем роботи. Ще однією із форм запобігання колективним вивільненням слід визнати заборону суміщення професій (посад).

Література:

1. Іншин М.І. Управління та правове регулювання вивільнення працівників органів внутрішніх справ України : дис. ... канд. юрид. наук. Х., 1998. 169 с.
2. Про внесення до законодавства Союзу РСР про працю змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою: Указ Президії Верховної Ради СРСР від 04.02.1988 р. № 8430-XI // Відом. Верхов. Ради СРСР. 1988. № 6. Ст. 95
3. Про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів СРСР про працю : Указ Президії Верховної Ради СРСР від 29.03.1988 р. № 8695-XI [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1076.679.0>
4. 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 // Відом. Верхов. Ради УРСР. 1988. № 23. Ст. 556
5. Про затвердження указів Президії Верховної Ради Української РСР про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів Української РСР : Закон УРСР від 04.06.1988 р. № 6009-XI // Відом. Верхов. Ради УРСР. 1988. №24. Ст. 588.
6. Прудивус О. В. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру: дис. канд. юрид. наук. : спец. 12.00.05 / О. В. Прудивус // Харківський держ. педаг. ун-т ім. Г.С. Сковороди. Х., 2003. 226 с.
7. Пунтус Д. А. «Масове вивільнення працівників» як категорія трудового права / Д. А. Пунтус // Право і суспільство. 2016. №5. С. 65-70.
8. Маркіна Т.Г. Право громадян на зайнятість та форми його реалізації в умовах становлення ринкової економіки : дис. ... к. ю. н. :



спец. 12.00.05 / Т.Г. Маркіна ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Х., 2000. 239 с.

9. Венедиктов В.С. Конспект лекцій по трудовому праву України : [учеб. пособ.] / В.С. Венедиктов. Х.: Консум, 1998. 140 с.

10. Голєня Е.Ф. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и прекращения / Е.Ф. Голєня. К.: Знание, 1985. 47 с.

11. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI // Відом. Верхов. Ради України. 2013. № 24. Ст. 243.

12. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 // Укр. інвест. газ. 2009. № 32.

13. Про місцеві державні адміністрації : Закон України від 09.04.1999 р. № 586-XIV // Відом. Верхов. Ради України. 1999. № 20–21. Ст. 190.

14. Про затвердження Положення про організацію роботи щодо сприяння зайнятості населення в умовах масового вивільнення працівників : постанова КМУ від 31.12.1993 № 1090 // Урядовий кур'єр. 1994. № 4. Ст. 170.

15. Про внесення змін і доповнень, що стосуються трудового договору, до Кодексу законів про працю України. Закон України від 19 січня 1995 р. // Відомості Верховної Ради України. 1995. № 5. Ст. 30.

16. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту. Закон України від 22 жовтня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. 1993. № 45. Ст. 425.

17. Про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів України щодо охорони інтелектуальної власності. Закон України від 28 лютого 1995 р. // Відомості Верховної Ради України. 1995. № 13. Ст. 85.

18. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія / О. М. Ярошенко. Х.: Вид. СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. 456 с.

References:

1. Inshyn M.I. Upravlinnia ta pravove rehuliuвання vyvільnennia pratsivnykiv orhaniv vnutrishnikh sprav Ukrainy: Dys... kand.. yuryd. nauk. Kh., 1998. 169s.

2. Pro vnesennia do zakonodavstva Soiuzu RSR pro pratsiu zmin i dopovnen, poviazanykh z perebudovoiu upravlinnia ekonomikoii: Ukaz Prezydii Verkhovnoi Rady SRSR vid 04.02.1988 r. № 8430-XI // Vidom. Verkhov. Rady SRSR. 1988. № 6. St. 95

3. Pro vnesennia zmin i dopovnen do deiakykh zakonodavchykh aktiv SRSR pro pratsiu : Ukaz Prezydii Verkhovnoi Rady SRSR vid 29.03.1988 r. № 8695-XI [Elektronnyi resurs]. Rezhym dostupu: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1076.679.0>

4. Pro vnesennia do Kodeksu zakoniv pro pratsiu Ukrainskoi RSR zmin i dopovnen, poviazanykh z perebudovoiu upravlinnia ekonomikoii: Zakon URSR vid 27.05.1988 r. № 5938-X // Vidom. Verkhov. Rady URSR. 1988. № 23. St. 556.

5. Pro zatverdzhennia ukaziv Prezydii Verkhovnoi Rady Ukrainskoi RSR pro vnesennia zmin i dopovnen do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainskoi RSR : Zakon URSR vid 04.06.1988 r. № 6009-XI // Vidom. Verkhov. Rady URSR. 1988. № 24. St. 588.

6. Prudyvus O. V. Rozirvannia trudovoho dohovoru z initsiatyvy robotodavtsia za pidstavamy orhanizatsiino-pravovoho kharakteru: dys. kand. yuryd. nauk. : spets. 12.00.05 / O. V. Prudyvus // Kharkivskiy derzh. pedah. un-t im. H. S. Skovorody. Kh., 2003. 226 s.

7. Puntus D. A. «Masove vyvільnennia pratsivnykiv» yak katehoriia trudovoho prava / D. A. Puntus // Pravo i suspilstvo. 2016. №5. S. 65-70.

8. Markina T.H. Pravo hromadian na zainiatist ta formy yoho realizatsii v umovakh stanovlennia rynkovoї ekonomiky : dys. ... k. yu. n. : spets. 12.00.05 / T.H. Markina ; Nats. yuryd. akad. Ukrainy im. Yaroslava Mudroho. Kh., 2000. 239 s.

9. Venedyktov V.S. Konspekt lektsyi po trudovomu pravu Ukrainy : [ucheb. posob.] / V.S. Venedyktov. Kh.: Konsum, 1998. 140 s.

10. Holenia E.F. Trudovoi dohovor: poriadok zakliuchennia, yzmenennia y prekrashchennia / E.F. Holenia. K.: Znanye, 1985. 47 s.

11. Pro zainiatist naseleennia: Zakon Ukrainy vid 05.07.2012 r. No 5067-VI // Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy. 2013. № 24. Ct. 243

12. Pro praktyku rozghliadu sudamy trudovykh sporiv : Postanova Plenumu Verkhovnoho



Sudu Ukrainy vid 06.11.1992 r. № 9 // Ukr. invest. haz. 2009. № 32.

13. Pro mistsevi derzhavni administratsii : Zakon Ukrainy vid 09.04.1999 r. № 586-XIV // Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy. 1999. № 20–21. St. 190.

14. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro orhanizatsiiu roboty shchodo spriyannia zainiatosti naselennia v umovakh masovoho vyviltennia pratsivnykiv : postanova KMU vid 31.12.1993 № 1090 // Uriadovyi kurier. 1994. № 4. St. 170

15. Pro vnesennia zmin i dopovnen, shcho stosuiutsia trudovoho dohovoru, do Kodeksu zakoniv pro pratsiu Ukrainy. Zakon Ukrainy vid 19 sichnia 1995 r. // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 1995. № 5. St. 30.

16. Pro status veteraniv viiny, harantii yikh sotsialnoho zakhystu. Zakon Ukrainy vid 22 zhovtnia 1993 r. // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 1993. № 45. St. 425.

17. Pro vnesennia zmin i dopovnen do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo okhorony intelektualnoi vlasnosti. Zakon Ukrainy vid 28 liutoho 1995 r. // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 1995. № 13. St. 85.

18. Iaroshenko O. M. Teoretychni ta praktychni problemy dzherel trudovoho prava Ukrainy: monohrafiia / O. M. Yaroshenko. Kh.: Vyd. SP DFO Vapniarchuk N. M., 2006. 456 s.

Бабенко Э. В. Массовое высвобождение работников при прекращении трудовых правоотношений в случае изменений в организации производства и труда. – Статья.

В статье раскрывается понятие «массовое высвобождение работников». Изложены

основные существенные признаки данного явления. Обращено внимание на основные меры предосторожности по предотвращению массового высвобождения работников или минимизации его негативных последствий.

Ключевые слова: массовое высвобождение, прекращения трудовых правоотношений, изменения в организации производства и труда, меры предосторожности, минимизация последствий массового высвобождения.

Babenko E. V. Mass release of workers in the termination of labor relations in the event of changes in the organization of production and labor. – Article.

The article discloses the notion of «mass employees' lay-offs». The key significant features of this phenomenon have been stated. Attention is drawn to the main precautions for preventing the mass employees' lay-offs or minimize its negative consequences.

Key words: mass lay-offs, terminating the employer-employee relations, changes in organizing the production and labor, preventive measures, minimizing the mass lay-offs consequences

Авторська довідка:

Бабенко Едуард Володимирович – кандидат юридичних наук.

Стаття надійшла до редакції: 21.12.2018 р.

Рецензент: д.ю.н., доцент О. В. Тищенко.