



УДК 349.2

КОЛЛЕКТИВНОЕ ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ (ВЫСВОБОЖДЕНИЕ)

Эдуард БАБЕНКО,
кандидат юридических наук

АННОТАЦИЯ

В статье дана общая характеристика коллективного прекращения трудовых правоотношений по инициативе работодателя. Очерчены основные признаки и основания такого прекращения трудовых правоотношений. В итоге сформулировано авторское определение понятия «коллективное прекращение трудовых правоотношений»

Ключевые слова: коллективное прекращение, трудовые правоотношения, признаки, основания, увольнение, работодатель.

COLLECTIVE TERMINATION OF LABOR LAW ON THE INITIATIVE OF THE EMPLOYER (EMPLOYEE)

Eduard BABENKO,
Candidate of Law Sciences

SUMMARY

The article presents general characteristic of collective termination of labour legal relationship at the employer's initiative. The key features and grounds for such a collective termination of labour legal relationship have been outlined. To conclude, the author's definition of the "collective termination of labour legal relationship" notion has been formulated.

Key words: collective termination, labour legal relationship, features, grounds, redundancy, employer.

Постановка проблемы. Вопросам прекращения трудовых правоотношений уделяли внимание такие украинские ученые, как: О.А. Близнац, А.Я. Барткив, О.С. Вареник, Л.Ю. Величко, С.М. Глазко, Ю.А. Джепа, М.И. Друг, А.А. Курова, О.В. Прудивус, С.М. Прилипко, Л.М. Русаль, С.В. Селезень, Н.М. Хуторян, Г.И. Чанышева, О.А. Яковлев, О. М. Ярошенко и другие. Не умаляя значимости внесенного названными учеными вклада в решение проблемы совершенствования правового регулирования прекращения трудовых правоотношений и защиты работников во время такого прекращения, все же отметим, что данный вопрос до сих пор является актуальным и требует дальнейших научных исследований. Сегодня требуется различение индивидуального и коллективного прекращения трудовых правоотношений. При этом:

1. Не все изменения в организации производства или труда являются основаниями для коллективного прекращения трудовых правоотношений. Аналогичную позицию занимает русский ученый Ю.В. Кернякевич-Танасийчук, подчеркивая, что «изменения в организации производства и труда

должны внедряться вследствие действий работодателя, обусловленные не субъективными, а исключительно объективными факторами. А это, в свою очередь, можно считать юридической гарантией защиты прав работников, направленной на недопущение произвольных и необоснованных решений работодателя об изменении существенных условий труда» [1, с. 225].

2. Не все процессы, происходящие при участии юридического лица-работодателя, указанные в п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗоТ Украины, являются формами изменения в организации производства или труда. В частности, правомерной считаем позицию украинского ученого Л.Ю. Величко, которая указывает на то, что «ликвидация и реорганизация юридического лица – работодателя не являются видами изменений в организации производства и труда». Также важно и то, что реорганизация и ликвидация являются путями прекращения любого юридического лица-работодателя, а сокращение численности (или штата работников) является следствием изменений в организации производства и труда [2, с. 180], однако отметим, что сокращение численности (или штата работников) не является обязательным

следствием изменения организации производства и труда.

3. Не все процессы, происходящие с участием юридического лица – работодателя, которые перечислены в п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗоТ Украины, являются основаниями для коллективного прекращения трудовых правоотношений (или не всегда являются таковыми). Указанное прямо следует из предварительного заключения. Между тем обратим внимание на то, что подобные выводы уже отмечались в теории трудового права (Н.Б. Болтина, С.И. Кожушко). Очерченная логика также используется Пленумом ВСУ в Постановлении от 6 ноября 1992 года № 9 в абз. 2 п. 19.

Согласимся с позицией украинского ученого Л.Ю. Величко, которая считает, что самостоятельными основаниями расторжения трудового договора по инициативе работодателя сквозь призму п. 1 ч. ст. 40 КЗоТ Украины на самом деле являются: (1) прекращение деятельности работодателя – юридического лица; (2) сокращение численности или штата работников, обусловленные изменениями в организации производства и труда [2, с. 180]. К сожалению, указанный



подход не используется в Проекте ТК Украины. В ст. 86 законопроекта указывается, что «в случае изменения условий экономического, технологического, структурного, организационного характера, вызванного потребностью работодателя или изменениями в организации производства и труда (ликвидация, слияние, разделение, преобразование, сокращение численности или штата работников), в случае отказа работника работать в связи с изменением существенных условий труда, а также в случае прекращения физическим лицом функций работодателя трудовой договор может быть расторгнут в связи с сокращением». Наряду с тем «при проведении сокращения численности работников работодатель вправе в пределах однородных профессий и должностей произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее на этом основании менее квалифицированного работника».

Изложение основного материала. Выясняя общую характеристику коллективного прекращения трудовых правоотношений по инициативе работодателя, следует выяснить сущность самостоятельных оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя (в контексте п. 1 ч. ст. 40 Кзот Украины), а именно в контексте определения основных признаков соответствующего прекращения трудовых правоотношений. При этом обратим внимание на то, что определению этих признаков уделяется широкое внимание украинских юристов-трудовиков. Д.А. Пунтус вполне справедливо к характерным признакам высвобождения относит следующие признаки: (1) высвобождение является совокупностью определенных социально-производственных отношений; (2) высвобождение – это объективный процесс, который появляется и существует независимо от нашего сознания; (3) высвобождение является социально-экономическим явлением, ведь касается как экономического, так и социального аспектов; (4) высвобождение вызвано научно-техническим прогрессом, который содержит и интенсификацию труда, экономию рабочего времени и повышение эффективности труда и

т. п.; (5) высвобождение приводит к перераспределению работников, которое может изменить требования к профессии (специальности) [3, с. 67]. В свою очередь, массовое высвобождение, как считает Д.А. Честа, характеризуют следующие существенные признаки: (1) массовое увольнение происходит по инициативе работодателя; (2) правовое основание массового высвобождения – сокращение численности работников вследствие изменений в организации производства и труда; массовое высвобождение отвечает определенным количественным и временным юридически значимым критериям; массовое увольнение производится с соблюдением законодательно установленной процедуры; массовое высвобождение сопровождается мерами по его предотвращению и минимизации негативных последствий [4, с. 37].

По нашему мнению, существенными признаками коллективного прекращения трудовых правоотношений по инициативе работодателя (высвобождение работников) по действующему законодательству Украины о труде являются:

1. Высвобождение как коллективное прекращение трудовых правоотношений происходит исключительно по инициативе работодателя. Динамические изменения на рынке труда Украины обуславливают постоянный обмен трудовыми ресурсами, в результате чего возникают, изменяются и прекращаются трудовые правоотношения, что является закономерным явлением социальной действительности в целом и ее правовой составляющей в частности. Категория «прекращение трудового договора» должна характеризоваться объемностью, которая включает в себя все возможные варианты окончания трудовых правоотношений. В.С. Венедиктов указывает, что это является родовым понятием, которое «объединяет все основания расторжения трудовых связей как по инициативе работника, работодателя, третьих лиц, так и в связи с выбытием работника из состава предприятия в связи с его смертью» [5, с. 100]. По мнению Е.Ф. Голена, прекращение трудового договора заключается в том, что при наступлении предусмотренных законодательством о труде событий и юридических действий рабочий или служащий осво-

бождается в установленном законом порядке от выполнения своих трудовых функций на данном предприятии, учреждении, организации, а последние снимают с себя обязанности предоставления работы по этому трудовому договору и обязанность уплачивать заработную плату [6, с. 26]. Наряду с этим высвобождение (коллективное прекращение трудовых правоотношений), которое объективно является весомым трудо-правовым явлением, в практической действительности имеет место лишь в том случае, когда оно проводится по инициативе работодателя, непосредственным свидетельством чего является не только утверждение ведущих юристов-трудовиков, которые нами уже были приведены, но и содержание ст. 48 Закона Украины «О занятости населения» [7]. Таким образом, если инициатива расторжения трудового договора исходит от работника (или третьего лица, например, родителей несовершеннолетнего работника, профсоюза, государственного органа), то даже в случае, когда эта инициатива будет одновременно исходить от значительного количества работников (в частности, как следствие невыполнения работодателем трудовых обязанностей и обязанностей по коллективному трудовому договору), соответствующие прекращения трудовых правоотношений не могут рассматриваться в качестве имеющих статус высвобождений, а следовательно, должны быть проведены исключительно с соблюдением общих процедур индивидуального прекращения трудовых правоотношений по инициативе работника.

2. Высвобождение как коллективное прекращение трудовых правоотношений по инициативе работодателя, может осуществляться лишь при наличии достаточных оснований для этого. К этим основаниям необходимо отнести:

(1) прекращение деятельности работодателя – юридического лица. Так же, как и в случае смерти физического лица-работодателя (если его обязанности не переходят другому физическому лицу), прекращение деятельности работодателя – юридического лица связано с потерей этим лицом правовой субъектности, а следовательно, и трудо-правовой субъектности. При этом потеря трудо-правовой субъектности



делает невозможным дальнейшее участие соответствующего субъекта в трудовых правоотношениях, ведь его в юридическом контексте уже не существует, главным образом – в контексте трудового права.

Поскольку прекращением деятельности работодателя – юридического лица, приводящим к коллективному высвобождению работников, является лишь ликвидация юридического лица, само принятие решения о ликвидации юридического лица создает достаточные условия для осуществления этой ликвидации и параллельного высвобождения работников.

Необходимо обратить особое внимание на то, что в соответствии со ст. 110 ГК Украины юридическое лицо ликвидируется: 1) по решению его участника или органа юридического лица, уполномоченного на это учредительными документами, в том числе в связи с истечением срока, на который было создано юридическое лицо, достижением цели, для которой оно создано, а также в других случаях, предусмотренных учредительными документами; 2) по решению суда о ликвидации юридического лица вследствие допущенных при его создании нарушений, которые нельзя устранить, по иску участника юридического лица или соответствующего органа государственной власти; 3) по решению суда о ликвидации юридического лица в иных случаях, установленных законом, по иску соответствующего органа государственной власти. Из указанного следует, что ликвидация, как самостоятельное основание коллективного прекращения трудовых правоотношений по инициативе работодателя (высвобождение), не всегда обуславливается инициативой работодателя. Следовательно, можно предположить, что коллективное прекращение трудовых правоотношений по инициативе работодателя только в части случаев требует наличия инициативы работодателя. Однако с указанным предположением мы не можем согласиться, учитывая разработанную нами модель формирования воли работника для принятия юридически значимого решения о прекращении трудовых правоотношений по собственному желанию, а именно условно «чистую» и условно «обремененную» волю работника, побуждаю-

щие его к увольнению по собственному желанию. Указанная модель может быть органично применена и к рассматриваемому вопросу:

1) «чистая» воля работодателя в коллективном прекращении трудовых правоотношений на основании ликвидации проявляется в том, что именно от работодателя исходит желание ликвидировать соответствующее юридическое лицо (это желание является «чистым», то есть не отягощенным влиянием на него жизненных обстоятельств, которые он не в состоянии игнорировать или же может игнорировать; впрочем, это приведет к нарушению законодательства);

2) «отягощенная» обстоятельствами объективной действительности воля работодателя формирует у него желание (или долг, которому он подчиняется) осуществить процесс ликвидации, в ходе которого он должен высвободить работников;

3) сокращение численности или штата работников обусловлено изменениями в организации производства и труда. В соответствии с ч. 3 ст. 64 ХК Украины предприятие самостоятельно определяет свою организационную структуру, устанавливает численность работников и штатное расписание. Таким образом, юридическое лицо – работодатель имеет право принимать решения по численности нанятых работников и, принимая во внимание экономическую обстановку и свои потребности в трудовой силе, может принимать решение о расторжении трудовых отношений с частью работников в связи с сокращением численности и штата.

Следовательно, работодатель в данном случае исходит как из требований законодательства о труде, способствующих стабилизации течения трудовых правоотношений, так и из собственных хозяйственных прав, вытекающих из хозяйственного законодательства, а также руководствуется идеей эффективности производства.

Между тем, в отличие от ликвидации предприятия, когда перевод работников на другую работу является объективно невозможным, в рассматриваемом случае работодатель может прекратить отношения с работниками, которые не согласились на соответствующий перевод, а также руковод-

ствоваться при этом экономической целесообразностью использования и расстановки рабочей силы на предприятии. В частности, в рассматриваемом вопросе также необходимо отметить, что в абз. 4 Постановления Пленума ВСУ от 6 ноября 1992 года № 9 отмечается, что суды должны иметь в виду, что при проведении увольнения собственник или уполномоченный им орган вправе в пределах однородных профессий и должностей провести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее на этом основании менее квалифицированного работника. «Если это право не использовалось, суд не должен обсуждать вопрос о целесообразности такой перестановки (перегруппировки)».

Также важным обстоятельством сокращения работников (прекращения с ними трудовых правоотношений по п. 1 ч. 1 ст. 40 Кзот Украины) может быть отказ работника заключить договор о полной материальной ответственности по уважительным причинам (или если ранее выполнение обязанностей по трудовому договору не требовало заключения договора о полной материальной ответственности), а также с лицом, которое принималось для замещения отсутствующего работника, но проработало более четырех месяцев, при возвращении этого работника на работу, если отсутствует возможность перевода с его согласия на другую работу. Указанное правило, в частности, вытекает из абз. 5 Постановления Пленума ВСУ от 6 ноября 1992 года № 9.

3. Высвобождение как коллективное прекращение трудовых правоотношений по инициативе работодателя соответствует количественным и временным юридически значимым критериям. В соответствии с ч. 1 ст. 48 Закона Украины «О занятости населения» массовым высвобождением по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации юридического лица) является одноразовое или же:

1) в течение одного месяца: а) высвобождение 10 и более работников на предприятии, в учреждении и организации с численностью от 20 до



100 сотрудников; б) высвобождение 10 и более процентов работников на предприятии, в учреждении и организации с численностью от 101 до 300 работников;

2) в течение трех месяцев высвобождение 20 и более процентов работников на предприятии, в учреждении и организации независимо от численности работников.

Обратим внимание на то, что в ч. 2 ст. 48 Закона Украины «О занятости населения» показатели массового высвобождения работников, а также меры по их предотвращению и по минимизации негативных последствий должны устанавливаться коллективными договорами и соглашениями, заключенными на национальном, отраслевом и региональном уровнях.

4. Высвобождение как коллективное прекращение трудовых правоотношений по инициативе работодателя осуществляется с соблюдением установленной на законодательном уровне процедуры. В п. 19 Постановления Пленума ВСУ от 6 ноября 1992 года № 9 отмечается, что суды, рассматривая трудовые споры, связанные с увольнением по п. 1 ст. 40 Кзот, обязаны выяснить: 1) действительно ли у юридического лица имели место изменения в организации производства и труда (в частности, ликвидация, реорганизация или перепрофилирование предприятия, учреждения, организации, сокращение численности или штата работников); 2) соблюдены ли собственником или уполномоченным им органом нормы законодательства, регулирующие высвобождение работников; 3) какие есть доказательства относительно изменений в организации производства и труда, того, что работник отказался от перевода на другую работу или что владелец или уполномоченный им орган не имел возможности перевести работника с его согласия на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации; 4) не пользовался ли работник преимущественным правом на оставление на работе и был ли предупрежден он за два месяца о предстоящем высвобождении.

То есть в случае увольнения работников вследствие изменений в организации производства и труда работодателем должен был соблюден общий

порядок, устанавливаемый в положениях КЗоТ Украины, а также в других законодательных актах, положениями которых уточняется соответствующий порядок. В частности, если высвобождение работников является массовым, в соответствии со ст. 48 Закона Украины «О занятости населения» собственник или уполномоченный им орган доводит до сведения государственной службы занятости информацию о запланированном высвобождении работников.

5. Высвобождение как коллективное прекращение трудовых правоотношений по инициативе работодателя сопровождается мерами по его предотвращению и минимизации негативных последствий. Согласно ч. 3 ст. 50 Закона Украины «О занятости населения» работодатели обязуются принимать меры для предотвращения массовых высвобождений, проводить консультации с профсоюзами для разработки соответствующих мероприятий, которые будут направлены на смягчение их последствий и уменьшение численности высвобожденных работников. Меры по предотвращению массового высвобождения и по минимизации его негативных последствий также указываются в коллективных договорах и соглашениях, которые заключаются на национальном, отраслевом и региональном уровнях. Меры по своевременному предотвращению массовой безработицы разрабатывает и осуществляет также местная государственная администрация, как это предполагается в п. 10 в. 24 Закона Украины «О местных государственных администрациях» [8], в соответствии с п. 4 Порядка образования специальных комиссий для принятия мер по предотвращению резкого роста безработицы во время массового высвобождения работников, утвержденного постановлением КМУ от 22 апреля 2013 года № 305 [9].

6. Высвобождение как коллективное прекращение трудовых правоотношений по инициативе работодателя происходит с учетом ограничений касательно увольнения отдельных категорий работников, которые имеют преимущественное право на оставление на работе при высвобождении работников в связи с изменениями в организации производства и труда. В соответствии с ч. 1 ст. 42 Кзот Укра-

ины при сокращении численности или штата работников в связи с изменениями в организации производства и труда преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда. Однако при равных условиях производительности труда и разной квалификации предпочтение в оставлении на работе предоставляется отдельным категориям работников, перечень которых закреплен в ч. 2 указанной статьи Кодекса, а также положениях других законодательных актов Украины.

Выводы. Коллективное прекращение трудовых правоотношений по инициативе работодателя (высвобождение) в широком смысле является видом прекращения трудовых правоотношений, которое отличается от индивидуального прекращения этих правоотношений условиями и основаниями осуществления и объективным проявлением реализации. Таким образом, указанное понятие в узком смысле следует понимать в качестве отдельного вида прекращения трудовых правоотношений, что объективно проявляется в определенной совокупности социально-производственных и правовых отношений, которые возникают, продолжают и прекращаются в результате реализации работодателем права (в случае ликвидации юридического лица-работодателя – обязанности) на одновременное расторжение трудового договора со всеми или большинством наемных работников, на основании норм действующего законодательства, при наличии специальных фактических обстоятельств объективной действительности, обуславливающих насущную потребность в реализации работодателем этого права (обязанности), и в соответствии со специальным порядком высвобождения работников.

Список использованной литературы:

1. Кернякевич-Танасійчук Ю.В. До питання зміни істотних умов праці. *Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України*. 2013. № 33. С. 223–231.

2. Величко Л.Ю. Щодо зміни в організації виробництва і праці: трудовий аспект. *Часопис Київського*



університету права. 2010. № 4. С. 178–181.

3. Пунтус Д.А. «Масове вивільнення працівників» як категорія трудового права. *Право і суспільство*. 2016. № 5. С. 65–67.

4. Честа Д.О. Суттєві ознаки правової категорії «масове вивільнення працівників». *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2015. Т. 2, Вип. 34. С. 34–38.

5. Венедиктов В.С. *Конспект лекцій по трудовому праву України*: учебное пособие. Харьков : Консум, 1998. 140 с.

6. Голень Е.Ф. *Трудовой договор: порядок заключения, изменения и прекращения*: монография. Киев : Знание, 1985. 47 с.

7. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.

8. Про місцеві державні адміністрації : Закон України від 09.04.1999 № 586-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 20–21. Ст. 190.

9. Про затвердження Порядку утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників : Постанова КМУ від 22.04.2013 № 305. *Офіційний вісник України*. 2013. № 33. Ст. 1166.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Бабенко Эдуард Владимирович – кандидат юридических наук

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Babenco Eduard Vladimirovich – Candidate of Law Sciences

st.line@ukr.net

УДК 344.22

ПЛОХОЕ ОБРАЩЕНИЕ С ВОЕННОПЛЕННЫМИ: СРАВНИТЕЛЬНО- ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПРЕСТУПЛЕНИЯ

Юрий БАДЮКОВ,

соискатель кафедры уголовного права и криминологии
Харьковского национального университета внутренних дел

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены вопросы уголовной ответственности за плохое и жестокое обращение с военнопленными по уголовному законодательству некоторых государств Европы и Азии. Определены типичные подходы к законодательной уголовно-правовой оценке актов плохого обращения с военнопленными: признание их международными преступлениями, ответственность за которые предусмотрена непосредственно в нормах международного уголовного права; признание их воинскими преступлениями в национальном уголовном праве; признание одних форм плохого обращения с военнопленными на национальном уровне военными преступлениями (преступлениями против международного гуманитарного права), других – преступлениями против порядка несения военной службы (воинскими преступлениями). Проведено сравнение способов криминализации этого преступления в уголовном законодательстве Украины и в законодательстве других государств.

Ключевые слова: военнопленный, плохое обращение, уголовный закон, сравнительная характеристика, национальное уголовное право, международное уголовное право, военные преступления, воинские преступления.

MISTREATMENT WITH PRISONERS OF WAR: COMPARATIVE AND LEGAL ASPECTS OF A CRIME

Yuriy BADYUKOV,

Applicant at the Department of Criminal Law and Criminology
of Kharkiv National University of Internal Affairs

SUMMARY

The author of the article has studied the issues of criminal liability for mistreatment and abuse of prisoners of war under the criminal law of certain states in Europe and Asia. Typical approaches to the legislative criminal assessment of the acts of mistreatment of prisoners of war have been defined: recognition of them as international crimes, liability for which is directly provided in the norms of international criminal law; their recognition as military offences in the national criminal law; recognition of some forms of mistreatment of prisoners of war at the national level as war crimes (crimes against international humanitarian law), others – as crimes against the procedure of military service (military offences). The author has carried out a comparison of the ways to criminalize this crime in the criminal legislation of Ukraine and in the legislation of other states.

Key words: prisoner of war, mistreatment, criminal law, comparative characteristic, national criminal law, international criminal law, war crimes, military offences.

Постановка проблемы. В условиях глобализации как общемировой тенденции развития общественно-политических и экономических отношений перед государствами, которые пытаются развиваться в русле новейших трендов, возникает вопрос создания на своей территории такой системы уголовно-правовой охраны, которая позволяла бы эффективно защищать важнейшие социальные ценности и одновременно была бы согласована с общепринятыми стандартами такой деятельности.

Поскольку на национальном уровне эта задача решается с различной степенью совершенства, то сравнительно-правовой анализ иностранного законодательства становится типичным исследовательским средством, позволяющим юристам определенного государства оценить качество собственного уголовного законодательства и, при необходимости, совершенствовать его. Как справедливо отмечает А.А. Житный, «основная задача уголовно-правовых исследований, предметом которых выступает зарубежное