

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22:331.108.27:342.734

DOI <https://doi.org/10.32782/pyuv.v3.2025.4>

О. Є. Луценко

orcid.org/0000-0001-9357-8546

кандидат юридичних наук, доцентка,

доцентка кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ПЕРЕВАЖНЕ ПРАВО ПРАЦІВНИКІВ НА ЗАЛИШЕННЯ НА РОБОТІ: АБСОЛЮТНЕ ЧИ ВІДНОСНЕ?

Постановка проблеми. Стихийна природа сучасного ринку праці та економічні реалії ставлять питання про адекватність і своєчасність оновлення законодавчих норм, що регулюють відносини у сфері праці та прямо впливають на суб'єктивні права працівників. Аналіз правозастосовної практики свідчить про непослідовність у підходах до вирішення спорів про переважне право на залишення на роботі, що підкреслює необхідність всебічного дослідження засад та механізмів його реалізації з метою підвищення правової визначеності й соціального захисту. Проблематика визначення юридичної природи переважного права на залишення на роботі долає традиційні межі правового аналізу, потребуючи не лише системного підходу, а й комплексного осмислення з огляду на міждисциплінарні зв'язки.

Переважне право на залишення на роботі має визначальну роль у збереженні стабільності трудових правовідносин та забезпеченні соціальної гармонії, що підкреслює його унікальність як об'єкта наукового інтересу. Належне розуміння та обґрунтування юридичної природи переважного права на залишення на роботі сприяє формуванню теоретичної й практичної бази для подальшого реформування трудового законодавства, гармонізуючи його зі світовими стандартами та національними потребами.

У сучасний період трансформації трудових правовідносин, коли інституційні зміни супроводжуються підвищеною економічною невизначеністю, питома увага приділяється правам працівників, позаяк ключовим є захист їхньої правової та соціальної стабільності. В умовах, коли правове забезпечення соціальних гарантій стає дедалі актуальнішим з огляду на глобальні економічні виклики, дослідження правової природи переважного права є невід'ємним елементом розробки концептуальних підходів до реформування трудового законодавства України. Ця тематика є важливою не

лише з точки зору теоретичного обґрунтування, а й у світлі практичних імплікацій для забезпечення сталості трудових правовідносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На жаль, не зважаючи на таку значущість реалізації переважного права на залишення на роботі, вчені-трудовики не приділяли достатньої уваги означеній проблемі та ще й у такому глибоко-науковому вимірі, що ще більше підкреслює значущість та наукоємність цієї статті. Лише окремі точкові праці вчених-трудовиків торкалися обраної проблематики, зокрема В. О. Радіоново-Водяницька [1, с. 440], О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко та ін. [2, с. 169], та навіть на сторінках цих праць ми знайдемо лише окремі зачатки окреслення проблематики реалізації переважного права на залишення на роботі.

Мета статті полягає у з'ясуванні, чи «переважне право на залишення на роботі» має розглядатися в категоричному сенсі абсолютних прав, або ж належить до відносних, будучи предметом гнучкого правозастосовного підходу. Такий аналіз вимагає ґрунтовного відображення національної правової традиції, порівняння з міжнародними стандартизованими підходами та врахування економічної доцільності в контексті правового захисту працівників.

Виклад основного матеріалу. Досліджуючи порушені у цій статті питання, було встановлено, що ані в дореволюційному законодавстві про наймну працю, ані в УРСР 1922 р. [3] не було терміна зі значенням, схожим з категорією «переважне право на залишення на роботі» [4]. Тим не менш, у періоди дії попередніх кодексів існували різні роз'яснення тодішнього комісаріату праці про гарантії тим, хто був понижений на посаді (роботі), працевлаштування у роботодавця або в тому ж населеному пункті з перевагою при «перенесенні» виробництва для продовження роботи в попередній організації. Поява у національному законодавстві поняття «право залишатися на роботі» приурочу-

ється роз'ясненнями, наведеними в Рекомендації МОП № 166 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» [5], в розд. III «Додаткові положення про скорочення робочої сили». Ці ж приписи були узагальнені в Конвенції МОП № 158 від 1982 року [6]. Відтак, працівник, який був повідомлений про припинення з ним трудових відносин або трудові відносини якого вже припинені, має право на отримання на його вимогу письмового викладу підстав припинення трудових відносин, а у розділі «Критерії відбору працівників, які підлягають скороченню штату» зазначено, що відбір роботодавцем працівників, трудові відносини яких припиняються з причин, не пов'язаних з їх поведінкою, ґрунтується на критеріях, визначених заздалегідь та з урахуванням інтересів як роботодавця, так і працівника. Тоді як ці критерії, їх актуальність і відносна важливість визначаються методами, притаманними національній практиці певної держави.

Відтак, у тодішній практиці із появою Кодексу 1971 року [7] скорочення чисельності та штату працівників використовувалося також для комплектування підприємства, установи, організації найбільш кваліфікованим персоналом, то роботодавець мав право в межах тих же професій і посад провести перестановку (перегрупування) працівників і перевести більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується, за його згодою, на іншу посаду, звільняючи з неї менш кваліфікованого працівника за вказаною підставою.

Уведення в трудове законодавство особливої правової умови про переважне право залишатися на роботі викликано в першу чергу метою збереження кращих працівників в організації. Відтак, при можливості перерозподілу працівників, варто враховувати, що:

- при вирішенні питання про звільнення з посади, що не підлягає ліквідації, слід враховувати ті ж переваги, які зазвичай враховуються при звільненні у зв'язку зі скороченням штату;
- те, що посада не скорочується, є додатковою преференцією для працівника;
- при розгляді справ про звільнення у зв'язку зі скороченням штату суд зобов'язаний перевірити, чи дотримані норми законодавства про працю, що регулюють порядок такого звільнення.

При цьому кваліфікацію і продуктивність праці працівників має сенс порівнювати тоді, коли вони виконувати одні й ті ж функції та обсяг роботи, виходячи як з посадових обов'язків, так і з умов праці. Тим не менш, варто застосовувати ті ж критерії вибору, а саме знання та досвід, тобто достатній рівень кваліфікації для виконання будь-якої роботи, для працівників різнорідних професій (посад), що підлягають скороченню. Відбір за цими критеріями відбувається в тих випадках, коли на конкретну вакантну посаду одночасно претендують

інші співробітники, які не мають прямого зв'язку з тією професією і спеціалізацією за посадою, що скорочується.

Виконуючи вимоги ч. 1 ст. 42 та ч. 2 і 3 ст. 49² КЗпП України [7], спочатку роботодавець, пропонуючи будь-яку роботу, що відповідає стану здоров'я працівника, обмежений у виборі вакансій тільки спеціальністю та кваліфікацією працівника, а при відсутності такої роботи це обмеження, по суті, вже стає не важливим. У разі виникнення конкуренції між кількома працівниками за одну конкретну посаду (роботу) роботодавець знову зобов'язаний застосувати правило про переважне право залишатися на роботі. Однак судова практика не завжди однозначно сприймає такий відбір працівників з боку роботодавця. На жаль, не надто позитивне сприйняття судами такого правового підходу перешкоджає належному захисту як інтересів роботодавця в можливості укомплектувати себе кращими працівниками, так і права працівника на залишення на роботі. Відтак, необхідно уточнити правову природу та обґрунтування реалізації умови про переважне право на перебування на роботі в сучасних трудових відносинах.

Якщо за радянських часів підприємствами розроблялися плани використання праці, де визначали оптимальну чисельність працівників, додаткову потребу в кадрах, джерела поповнення робочої сили і плани по підборі кадрів на рік. У такому плані фіксувалися всі зміни чисельності персоналу, що здійснювалися за наказами керівника юридичної особи на підставі вказівок про скорочення фонду оплати праці або про зміни в характері роботи юридичної особи, що тягнули за собою зміни в якісному і кількісному складі працівників окремих посад, професій чи спеціальностей.

Наразі ж на практиці ми не зустрінемо «планів праці», позаяк увесь персонал відображається в докладному штатному розписі, який враховує потребу роботодавця в працівниках. Відтак, нині суди лише формально перевіряють відповідні документи, що супроводжують процедуру скорочення штату чи чисельності, позаяк часто роботодавець створює ці документи (приміром, штатний розпис) з будь-якою датою і з будь-яким необхідним йому змістом, і часто практично перед відправкою свого представника до суду. Відтак, непоодинокими є випадки щодо заяв позивачів про фальсифікацію доказів і проведення експертизи для визначення дати опису тексту і проставлення відмітки на цих документах,

Нині суди не зобов'язані заглиблюватися в питання доцільності скорочення чисельності та штату, вони лише перевіряють наявність підстав для такого скорочення, зокрема зміни в організації виробництва і праці. Однак, якщо працівник наполягає на цьому, роботодавець можуть попросити обґрунтувати, що скорочення робочого місця кон-

кретного працівника не пов'язане з негативним ставленням. У цьому випадку виникає питання про законність і відповідність цілям трудового законодавства рішення роботодавця про скорочення конкретної посади, але аж ніяк не про доцільність проведення скорочення чисельності та штату співробітників.

У радянський період достатнім доказом скорочення чисельності працюючих був «занижений» план роботи, змінений у бік скорочення, в якому оклад визначався на конкретну дату за календарним роком щодо максимальної чисельності персоналу. На підставі планово-економічних розрахунків роботодавець направляв відповідні вимоги керівникам структурних підрозділів, від яких очікувалося скорочення виконання робіт, з вказівками на планове скорочення фонду оплати праці працівників підрозділу. Керівник певного відділу вирішував, не маючи певної кількості професій і спеціальностей працівників, чи зможе виконати план обсягу робіт протягом облікового періоду, і визначав трудомісткість роботи в нормо-годинний графік. На підставі таких даних встановлювалася, яка кількість робочих місць за окремими професіями та спеціальностями працівників підлягала ліквідації, і це фактично було скороченням штату окремих категорій виробничого персоналу.

У сучасних же умовах межа між скороченням чисельності працівників і скороченням штату умовна – їх скорочення часто відбувається одночасно. Єдиним винятком з цього правила може бути випадок, коли скорочення необхідної кількості штатних посад досягається за рахунок ліквідації вакантних робочих місць без введення додаткових. Це «чисте» скорочення чисельності, але за умови, що кількість штатних посад не зміниться.

У ринкових відносинах між роботодавцем і працівником скорочення персоналу в першу чергу спрямоване на досягнення зниження витрат на оплату праці за рахунок економії на оплаті, розширення функцій, що виконуються іншими працівниками при виконанні того ж обсягу і спектру робіт.

Звільнення одного працівника у зв'язку зі скороченням штату і прийняття на роботу нового співробітника, який раніше не працював в тій організації, на нове аналогічне робоче місце в період розгляду справи в суді щодо такого скорочення, варто розцінювати судам як відсутність фактичного скорочення, що стане підставою для поновлення на роботі звільненого працівника.

При розгляді заяв про поновлення на роботі осіб, звільнених у зв'язку зі скороченням штату, суди в першу чергу повинні перевірити докази, що підтверджують наявність підстав при скороченні штату, і тільки після цього – ступінь порівняння кваліфікації та продуктивності праці звільненого

працівника та того, хто залишився на роботі. Це можна оперативно зробити в судовому порядку, якщо роботодавець спочатку сумлінно провів таку роботу і склав необхідні таблиці за всіма показниками, що характеризують так би мовити пріоритети скорочених та нескорочених працівників. У разі наявності рівних доказів суд повинен перевірити, чи надавав роботодавець перевагу особам, які мають законні переваги при збереженні роботи, оскільки недотримання цього правила порушує гарантовані законодавцем права працівників.

Кваліфікація – це ступінь придатності до певного виду робіт, рівень підготовленості працівника до виконання певних трудових функцій. Основним критерієм, що визначає кваліфікацію працівника, є відсутність дефектів у його роботі. У разі неналежного виконання працівником своєї роботи роботодавець повинен відобразити це в наказах і своєчасно звільняти таких працівників з відповідних підстав. Рівень продуктивності праці, в свою чергу, виражається в своєчасному виконанні поставлених завдань. Нерідкі трапляються випадки, коли одного з працівників скорочують для того, щоб залишити працівника із більш високою продуктивністю праці, а іншого, – щоб залишити працівника з більш високою кваліфікацією. Вибір, як правило, віддається працівникові з більш високою продуктивністю праці, так як передбачається, що обсяг виконаної ним роботи відрізняється високою якістю. Однак роботодавцю потрібно бути готовим до того, що йому потрібно буде доводити обґрунтованість такого вибору в суді доказами. Якщо суд, розглянувши подані сторонами докази, встановить, що був звільнений більш кваліфікований працівник, як менш відповідний працівник, то помилково звільнений працівник має бути поновлений на роботі.

Відтак, можна констатувати, що приписи ст. 42 КЗпП України [7]:

- зобов'язують роботодавця пропонувати працівникам роботу, яка існує або з'являється (стала вакантною) у зв'язку зі звільненням або переведенням інших працівників у випадках змін в організації виробництва і праці;
- зобов'язують роботодавця проводити відбір серед осіб, які претендують на одну вакантну посаду, тільки за зазначеними в ній критеріями;
- обмежуються строком – не менше 2 місяців з дня повідомлення працівника про його звільнення у зв'язку зі скороченням чисельності працівників та штату до дня звільнення;
- обмежуються окремим об'єктом, що є такою перевагою, як можливість бути залишеним на роботі в першочерговому порядку перед іншими працівниками;
- обмежуються в отриманні такої «пільги» лише працівниками, яким надано перевагу за визначеними в ній критеріями;

- не обмежуються кількістю осіб, які можуть розглядатися як суб'єкти, які мають право на преференції;

- не обмежуються професійним складом осіб, які можуть розглядатися як суб'єкти, які мають право претендувати на преференцію. Викладені в ньому правила застосовуються незалежно від професійних груп (однорідність або неоднорідність виконуваних функцій), а також від посад, які займають працівники;

- не обмежуються якимись особливими умовами щодо осіб, яким дозволяється розглядатися як суб'єкти, які мають право претендувати на преференцію;

- не обмежуються кількістю осіб, які претендують на одне вакантне місце.

Норма ст. 42 КЗпП України [7] спрямована на досягнення наступних цілей, зокрема гарантувати:

- працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці пріоритет у працевлаштуванні в тій же організації, де вони працюють. У разі рівності цих показників для декількох працівників пріоритет в утриманні надається працівникам, які перебувають в умовах, з якими законодавець пов'яже надання додаткового захисту від безробіття, тобто особи, які мають перевагу на залишенні на роботі (ч. 2 ст. 42 КЗпП України [7]), зокрема ті, хто потребує особливої соціальної підтримки та (або) обтяжені сімейними обов'язками;

- завчасне інформування працівників про критерії відбору, порядок упровадження та конкретну цінність критеріїв, які повинні стимулювати працівників до підвищення своєї кваліфікації та продуктивності праці;

- працівникам, що критерії відбору, визначені трудовим законодавством, стануть так би мовити «перешкодою» для здійснення роботодавцем підбору персоналу на власний розсуд;

- працівникам, що в разі невиконання роботодавцем критеріїв, установлених законодавством, під час відбору персоналу можливе поновлення їх порушених прав у судовому порядку;

- роботодавцю умови для підбору необхідного персоналу з осіб, здатних забезпечити ефективне функціонування його бізнесу навіть у разі скорочення кількості окремих штатних посад;

- роботодавцю судовий захист його інтересів і право укомплектувати трудовий колектив кращими працівниками, якщо колишній працівник, який звернувся до суду, не відповідає так би мовити першочерговості;

- сторонам трудового договору, що законодавець врахував інтереси як роботодавця, так і працівника, а, отже, відбір персоналу відбувається відповідно до вимог об'єктивності та справедливості.

Таким чином, поєднуються особливий соціальний інститут захисту права працівника на працю

та інтереси роботодавця, пов'язані з прийомом на роботу кращих працівників. Стаття 42 КЗпП України [7] є нормою з особливою функцією регулювання міри допустимої та обов'язкової поведінки суб'єктів трудового договору під час проведення процедури скорочення чисельності і штату. За своєю правовою природою норми праці (відповідно до положень ст. 42 КЗпП України [7]) можна віднести до низки норм, що встановлюють суб'єктивні права працівника і юридичні обов'язки роботодавця при особливих обставинах у випадках скорочення чисельності і штату співробітників. Правовий зміст цього особливого виду правовідносин, що гарантує переважне право на залишення на роботі, відповідає таким нормам трудового законодавства, що містяться в статтях 2, 2¹, 5¹ та 22 КЗпП України [7], зокрема про допустимість установлення відмінностей, винятків, преференцій, які зумовлені особливою турботою держави про осіб, які потребують підвищеного соціального та правового захисту, тощо. У ст. 42 КЗпП України [7] враховується як загальний принцип трудового законодавства про неприпустимість дискримінації в сфері праці й гарантії, що містяться в Конституції, зокрема про рівність усіх перед законом і судом.

Законодавець у ст. 42 КЗпП України [7] намагався обмежити роботодавця у звільненні працівників без надання соціальної підтримки, зобов'язавши дотримуватися гарантій на збереження найкращих працівників. Назва цієї статті – це переважне право на залишення на роботі вивільнюваних працівників, що пропонує порівняльний аналіз складу персоналу організації з перспективними потребами роботодавця перед скороченням персоналу. Лише після такого аналізу, серед працівників, які підпадають під скорочення, існує вибір осіб на вакантних робочих, професійні та інші якості яких повинні відповідати критеріям, викладеним у ст. 42 КЗпП України [7]. Іншими словами, це спосіб соціальної оптимізації та раціоналізації приватних інтересів сторін трудових відносин. Таким чином, економічний інтерес роботодавця спостерігається через те, що наявні вакантні позиції займають працівники з більш високою кваліфікацією та продуктивністю праці, що дозволяє роботодавцю навіть із меншою кількістю персоналу виконувати однакову кількість робіт, зберегти або навіть підвищити їх якість. У той же час, інтереси працівників враховуються у розрізі принципу справедливості – залишені працівники є кращими з точки зору продуктивності праці та кваліфікації від скорочених працівників. У випадку рівності, перевага надається тим, хто додатково захищений через наявність їхніх особливостей, що відображається у другій частині тієї ж статті.

Застосування правил ст. 42 КЗпП України [7] не є універсальним і абсолютним, а є відносним і диференційованим за суб'єктним складом пра-

цівників, яких скорочують, віднесених до однієї професійної групи. Однак ані в цій статті, ані в інших нормах трудового законодавства не міститься застереження (виключень) із загального правила, наприклад, що правила про пріоритет одних працівників перед іншими в залишенні на роботі в разі скорочення чисельності або штату персоналу обмежувально застосовують у якихось особливих випадках (правовідносинах), приміром, лише в разі скорочення подібних посад.

Недотримання положень ст. 42 КЗпП України [7] є порушенням порядку розірвання трудового договору за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України [7]. Можливість вибіркового застосування або незастосування приписів ст. 42 КЗпП України [7] у випадках, коли потрібен вибір одного з декількох співробітників при скороченні персоналу, вихолощує сенс її введення як своєрідної «конкурсної» норми, що дозволяє за встановленими критеріями захищати інтереси як роботодавця, так і працівника.

У виробничому житті не конкретизовані за змістом положення ст. 42 КЗпП України [7] застосовуються як у вузькому, так і в широкому смисловому тлумаченні її норм. Так, у вузькому сенсі поняття «переважне право на залишення на роботі» застосовують, коли це право стосується оцінки кількох скорочуваних працівників, які обіймають ідентичні або схожі посади, на залишення, припустимо, одного з них на одному збереженому аналогічному робочому місці. У широкому і буквальному сенсі поняття «переважне право на залишення на роботі» застосовується в будь-якому випадку, коли при ліквідації посад, зокрема різнорідних, роботодавцю слід обрати з низки «претендентів» лише одного працівника на конкретне робоче місце. Причому вузький підхід використовувався в кадровій практиці за планової економіки радянського періоду, а широкий підхід застосовується нині в умовах ринкових відносин.

У цьому контексті у пошуках глибинного осягнення юридичної природи «переважного права на залишення на роботі» варто згадати про класифікацію суб'єктивних прав людини на абсолютні та відносні. Адже якщо критерієм розподілу основних прав вважати ступінь обмеження прав, то можна говорити про їх абсолютні та відносні права. Так, існування абсолютних прав не залежить від волі законодавця; абсолютні права – це такі суб'єктивні права, носіям яких протистоїть невизначене число зобов'язаних осіб. Обов'язок, що відповідає абсолютним правам, завжди полягає в утриманні від вчинення дій, що обмежують абсолютні права. Враховуючи, що порушником абсолютних прав може виявитися будь-яка особа, то законодавство захищає абсолютні права проти всіх і кожного, тобто проти невизначеного кола осіб. Обмеження або тимчасове призупинення цих прав не допускається в демократичній правовій державі за жодних об-

ставин. Абсолютні права здійснюються діями тих, кому належать, а всі інші суб'єкти прав зобов'язані не перешкоджати або навіть сприяти цьому.

Абсолютні права характеризуються найбільшим ступенем свободи; їх реалізація забезпечується встановленим законом обов'язком для всіх інших осіб утримуватися від будь-яких дій, що перешкоджають вільному здійсненню цих прав. Відтак, до визначних характеристик абсолютних прав можна віднести такі: невідчужуваність та не обмежуваність; монопольна можливість людини діяти у своїх, визнаних законом інтересах; належать людині від народження, та їм кореспондує обов'язок невизначеної кількості осіб утримуватися від дій, які можуть утискати абсолютні права.

Усі інші основні права людини називаються відносними; це права, носіям яких протистоїть певні зобов'язані особи (особа), тобто є права, які належать особі щодо іншої зобов'язаної особи (осіб). Зазначені права реалізуються шляхом правозастосування. При цьому для здійснення такого права необхідний правозастосовний акт, що конкретизує, визнає або надає його. Правозастосувач у цьому випадку жорстко пов'язаний із законом і фактичними обставинами або має певну свободу розсуду.

Відносні права можуть бути обмежені або призупинені на певний строк у разі запровадження режимів надзвичайного або воєнного стану та в інших випадках, установлених законом. Приміром, право на працю, соціальне забезпечення, житло, на гідну медичну допомогу тощо, які є соціальними правами, які за самою своєю природою не можуть бути абсолютними, адже вони невід'ємні від обов'язків громадянина і залежать від економічного становища країни, діяльності відповідних державних органів та виражають здебільшого цілі, ідеали, наміри, яких реально, а частіше декларативно, прагне суспільство. У цьому контексті, підтримую правників, які наголошують, що «переважні права невіддільно пов'язані зі встановленням певних обмежень по відношенню до деяких суб'єктів правовідносин. Таким чином, переважні права виступають обмежувачами договірної свободи» [8, с. 179]. Відтак, переважне право на залишення на роботі не є абсолютним, воно відносне, адже має своє межі та критерії за якими працівник може претендувати на отримання такого права.

Висновки. Стаття 42 КЗпП України є нормою з особливою функцією регулювання міри допустимої та обов'язкової поведінки суб'єктів трудового договору під час проведення процедури скорочення чисельності і штату. За своєю правовою природою норми праці (відповідно до положень ст. 42 КЗпП України) можна віднести до низки норм, що встановлюють суб'єктивні права працівника і юридичні обов'язки роботодавця при особливих обставинах у випадках скорочення чисельності і штату співробітників.

Законодавець у ст. 42 КЗпП України намагався обмежити роботодавця у звільненні працівників без надання соціальної підтримки, зобов'язавши дотримуватися гарантій на збереження найкращих працівників. Іншими словами, це спосіб соціальної оптимізації та раціоналізації приватних інтересів сторін трудових відносин. Таким чином, економічний інтерес роботодавця спостерігається через те, що наявні вакантні позиції займають працівники з більш високою кваліфікацією та продуктивністю праці, що дозволяє роботодавцю навіть із меншою кількістю персоналу виконувати однакову кількість робіт, зберегти або навіть підвищити їх якість. У той же час, інтереси працівників враховуються у розрізі принципу справедливості – залишені працівники є кращими з точки зору продуктивності праці та кваліфікації від скорочених працівників. У випадку рівності, перевага надається тим, хто додатково захищений через наявність їхніх особливостей, що відображається у другій частині тієї ж статті.

Застосування правил ст. 42 КЗпП України не є універсальним і абсолютним, а є відносним і диференційованим за суб'єктом складом працівників, яких скорочують, віднесених до однорідної професійної групи.

Відносні права можуть бути обмежені або призупинені на певний строк у разі запровадження режимів надзвичайного або воєнного стану та в інших випадках, установлених законом. Приміром, право на соціальне забезпечення, житло, на гідну медичну допомогу тощо, які є соціальними правами, які за самою своєю природою не можуть бути абсолютними, адже вони невід'ємні від обов'язків громадянина і залежать від економічного становища країни, діяльності відповідних державних органів та виражають здебільшого цілі, ідеали, наміри, яких реально, а частіше декларативно, прагне суспільство. Відтак, переважне право на залишення на роботі не є абсолютним, воно відносне, адже має своє межі та критерії за якими працівник може претендувати на отримання такого права.

Література

1. Радіонова-Водяницька В. О. Переважні права та їх роль у захисті прав працівників. *Актуал. пробл. права: теорія і практика*. 2009 № 13. С. 437–441.
2. Бурнягіна Ю. М., Кабаченко М. О., Луценко О. Є., Поклонська Н. І., Прилико С. М., Радіонова-Водяницька В. О., Юшко А. М., Ярошенко О. М. Теоретико-прикладні проблеми захисту прав працівників при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця у випадках змін в організації виробництва і праці: монографія. Харків: Юрайт, 2014. 288 с.
3. Кодекс законів про працю Української СРР. *Збірник законів уряду УСРР*. 1922. № 52. Ст. 751.
4. Олійник О. М. Кодекс про працю 1922 р. і проблема вільного найму робочої сили. URL: https://www.researchgate.net/publication/350837320_Kodeks_

[pro_pracu_1922_r_i_problema_vilnogo_najmu_robotocisili](#) (дата звернення 20.06.2025)

5. Рекомендація щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця № 166: Рекомендація Міжнародної організації праці від 22.06.1982 р. № 166. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_276#Text (дата звернення 21.06.2025)

6. Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року: Конвенція Міжнародної організації праці від 22.06.1982 р. № 158. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text (дата звернення 21.06.2025)

7. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50.

8. Схаб-Бучинська Т. Я. Переважні права як один із чинників обмежень договірної свободи. *Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України*. 2017. Вип. 45. С. 175–184. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apvchzu_2017_45_19 (дата звернення 25.06.2025)

Анотація

Луценко О. Є. Переважне право працівників на залишення на роботі: абсолютне чи відносне? – Стаття.

Авторка з'ясувала, чи «переважне право на залишення на роботі» має розглядатися в категоричному сенсі абсолютних прав або ж належить до відносних, будучи предметом гнучкого правозастосовчого підходу. Такий аналіз вимагав ґрунтовного відображення національної правової традиції, порівняння з міжнародними стандартизованими підходами та врахування економічної доцільності в контексті правового захисту працівників.

У статті доведено, що ст. 42 КЗпП України є нормою з особливою функцією регулювання міри допустимої та обов'язкової поведінки суб'єктів трудового договору під час проведення процедури скорочення чисельності і штату. За своєю правовою природою норми праці (відповідно до положень ст. 42 КЗпП України) можна віднести до низки норм, що встановлюють суб'єктивні права працівника і юридичні обов'язки роботодавця при особливих обставинах у випадках скорочення чисельності і штату співробітників.

Авторка переконана, що законодавець у ст. 42 КЗпП України намагався обмежити роботодавця у звільненні працівників без надання соціальної підтримки, зобов'язавши дотримуватися гарантій на збереження найкращих працівників. Іншими словами, це спосіб соціальної оптимізації та раціоналізації приватних інтересів сторін трудових відносин. Застосування правил ст. 42 КЗпП України не є універсальним і абсолютним, а є відносним і диференційованим за суб'єктом складом працівників, яких скорочують, віднесених до однорідної професійної групи.

Авторка дійшла висновку, що відносні права можуть бути обмежені або призупинені на певний строк у разі запровадження режимів надзвичайного або воєнного стану та в інших випадках, установлених законом. Приміром, право на соціальне забезпечення, житло, на гідну медичну допомогу тощо, які є соціальними правами, які за самою своєю природою не можуть бути абсолютними, адже вони невід'ємні від обов'язків громадянина і залежать від економічного становища країни, діяльності відповідних державних органів та виражають здебільшого цілі, ідеали, наміри, яких реально, а частіше декларативно, прагне суспільство. Відтак, переважне право на залишення на роботі

не є абсолютним, воно відносне, адже має своє межі та критерії за якими працівник може претендувати на отримання такого права.

Ключові слова: дія норм трудового права, абсолютні права, відносні права, неплатоспроможність, банкрутство, зміни в організації виробництва і праці, скорочення чисельності та штату працівників, переважне право на залишення на роботі, перевага на залишення на роботі

Summary

Lutsenko O. Ye. Preemptive right of employees to stay at work: absolute or relative? – Article.

The author has examined whether the “preemptive right to remain in employment” should be viewed in the categorical sense of absolute rights or whether it is a relative right subject to a flexible law enforcement approach. Such an analysis required a thorough reflection of the national legal tradition, a comparison with international standardized methods, and consideration of economic feasibility in the context of legal protection of employees.

The article proves that Art. 42 of the Labor Code of Ukraine is a rule with a special function of regulating the extent of permissible and obligatory behavior of the parties to an employment contract during the procedure of reducing the number of employees. By their legal nature, labor standards (according to the provisions of Article 42 of the Labor Code of Ukraine) can be classified as some rules that establish subjective rights of employees and

legal obligations of employers in special circumstances in cases of redundancy.

In Article 42 of the Labor Code of Ukraine, the legislator tried to restrict employers from dismissing employees without providing social support by obliging them to comply with guarantees for retaining the best employees. In other words, it is a way of social optimization and rationalization of the private interests of the parties to labor relations. The application of the rules of Article 42 of the Labor Code of Ukraine is not universal and absolute. Still, it is relative and differentiated by the subject composition of the employees being made redundant, who are classified as a homogeneous professional group.

Relative rights may be restricted or suspended for a certain period in the event of a state of emergency or martial law and in other cases established by law. For example, the right to social security, housing, decent medical care, etc. are social rights that by their very nature cannot be absolute, as they are inherent in the duties of a citizen and depend on the economic situation of the country, the activities of the relevant state bodies and express mostly the goals, ideals, intentions that society actually, and more often declaratively, seeks. Therefore, the preemptive right to stay at work is not absolute; it is relative, since it has its limits and criteria by which an employee may claim such a right.

Key words: effect of labor law provisions, absolute rights, relative rights, insolvency, bankruptcy, changes in the organization of production and labor, reduction of the number and staff of employees, preemptive right to remain in employment, preference for staying in employment