

О.І. Процевський

**ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА
ПРОФСПІЛОК НА ЗАХИСТ ПРАВ
ТА ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ**

Анотація. У статті досліджується питання реалізації права профспілок на захист прав та інтересів працівників. Проаналізовано правові приписи чинних нормативно-правових актів та проекту Трудового кодексу України з цього питання. Доведено, що положення нормативно-правових актів мають більшою мірою захищати права і свободи працівників.

Ключові слова: трудовий договір, профспілка, юридичні гарантії, згода профспілки на розірвання трудового договору.

Аннотация. В статье исследуется вопрос реализации права профсоюзов на защиту прав и интересов работников. Проанализированы правовые предписания действующих нормативно-правовых актов и проекта Трудового кодекса Украины по этому вопросу. Доказано, что положения нормативных правовых актов должны в большей степени защищать права и свободы работников.

Ключевые слова: трудовой договор, профсоюз, юридические гарантии, согласие профсоюза на расторжение трудового договора.

Abstract. The article examines the question of the right of trade unions to protect the rights and interests of workers. Analyzed the legal requirements applicable regulations and the draft Labour Code of Ukraine on this issue. It is proved that the provisions of regulations have to a greater extent to protect the rights and freedoms of workers.

Key words: employment contract, union, legal safeguards, consent to the termination of labor union contract.

Конституція України закріпила право громадян на свободу об'єднання у громадські організації. Мету такого об'єднання Основний Закон визначив як правову форму здійснення та захисту своїх прав і свобод, а також задоволення економічних, соціальних, культурних та інших законних інтересів.

Закон України «Про громадські об'єднання» від 22 березня 2012 року № 4572 – VI на відміну від Конституції України конкретизував мету громадського об'єднання і дав його визначення. Стосовно теми дослідження під громадським об'єднанням слід розуміти добровільне об'єднання фізичних осіб приватного права для здійснення та захисту прав і свобод, задоволення суспільних, зокрема, економічних, соціальних, культурних, екологічних та інших інтересів. Тобто в цьому Законі України підкреслюється мета громадського об'єднання – не тільки здійснення та захист своїх інтересів і свобод, а й здійснення **суспільних** інтересів.

За організаційно-правовою формою громадське об'єднання утворюється як громадська організація, так і громадська спілка. Професійні спілки за Конституцією України є громадською організацією; і створюються вони з метою захисту своїх

трудовах і соціально – економічних прав та інтересів. За Законом України від 22 березня 2012 року професійні спілки, як громадська організація, крім цього набувають права на «задоволення суспільних інтересів».

Це дуже цікавий напрям, а тому потребує окремого дослідження.

В цій статті я зупинивсь лише на розгляді тієї задачі, яка окремлена Конституцією України.

Виходячи із загального правила, Конституція держави відокремила і тим акцентувала увагу на такій громадській організації, як професійні спілки. Фактично у ст. 36 Конституції України визначені вельми важливі положення цієї громадської організації. По-перше, професійні спілки об'єднують громадян з метою захисту своїх **трудовах і соціально-економічних прав** та інтересів; по-друге, вони об'єднують громадян, які пов'язані **спільними інтересами за родом їх професійної діяльності**; по-третє, професійні спілки утворюються без попереднього дозволу будь-яких державних органів і тільки на основі вільного вибору їх членів; по-четверте, оскільки професійні спілки створюються громадянами, що пов'язані **спільними інтересами за родом їх професійної діяльності**, то всі вони мають рівні права; по-п'яте, обмеження щодо членства у професійних спілках може бути встановлено виключно Конституцією або Законом України.

Поза сумнівом, усі ці конституційні положення мають важливе значення щодо діяльності професійних спілок. Але в цій статті буде розглянуто лише питання – як ця громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних **спільними інтересами за родом їх професійної діяльності**, має захищати права і законні інтереси своїх членів профспілки?

Відповідно до норм чинного КЗпП України рід професійної діяльності є однією із основних умов трудового договору, який укладається між роботодавцем і працівником при реалізації останнім конституційного права на працю (статті 2 та 21). Водночас після укладення трудового договору фактом членства у професійних спілках працівники реалізують своє конституційне право на захист трудових та соціально-економічних прав та інтересів.

Але, на жаль, як свідчить практика, можливість користуватися правом захисту своїх законних інтересів працівники – члени профспілки не завжди мають. Нестабільність та непередбачуваність господарської діяльності створюють перешкоди в реалізації прав як самим працівникам, так і створюваних ними профспілкам, і трудовому колективу, який, до речі, є центром соціальної сфери підприємства. Як не прикро це говорити, але ситуація непрозорої виробничої атмосфери впливає на діяльність правотворчих і судових органів, у рішеннях яких спостерігається відхід від принципів, закладених Конституцією України щодо захисту прав працівників і їх профспілок.

Навіть проект Трудового кодексу Верховною Радою України не приймається саме тому, що його правові приписи виразно порушують баланс інтересів сторін соціального партнерства на користь роботодавців. Про це свідчать постійні протести профспілок України.

Незважаючи на Закон України «Про соціальний діалог» від 23 грудня 2010 р. [1], План заходів щодо реалізації положень Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 30 березня 2011 р. [2], у контексті проблеми, що розглядається, можна стверджувати про зниження ролі соціального партнерства на рівні підприємств.

Є численні факти явного ігнорування прав профспілок як законних представників працівників (трудового колективу підприємства). На цей факт звернула увагу експерт Уповноважений Верховної Ради України з прав людини Н. Карпачова. Вона вважає, що сучасний стан ринкової економіки відмічається зростанням порушень трудових прав і в той же час зниженням рівня ефективності їх захисту [3, 15–19]. Хоча здавалося б, що саме на підприємствах мали б створюватися умови для розвитку громадянського демократичного суспільства, керуючись проголошеними принципами постійного діалогу та наявністю зворотного зв'язку між владою і професійними спілками.

Не можна забувати і про те, що захист суб'єктивних прав і законних інтересів працівників є об'єктивною необхідністю держави (ст. 3 і ст. 55 Конституції України), оскільки саме рівнем захисту прав людини оцінюється ступінь демократичності держави.

Тема дослідження потребує нагадати, що права і свобода людини є невідчужуваними та непорушними, а тому посягання на них незалежно від кого вони виходять, забороняються (статті 21, 37 Конституції України). По-друге, оскільки досліджується правова природа згоди профспілок на розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця, що означає втручання у сферу реалізації права на працю, ці конституційні положення, а також і конституційні права і свободи далі аналізуватимуться крізь призму правових приписів чинного КЗпП України, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [4], інших нормативно-правових актів, а також судової практики. І по-третє, для переконливості зроблених висновків у статті будуть посилення на правові приписи нормативно-правових актів, які втратили чинність, але які характеризували рівень захисту прав і свобод працівників на певному етапі розвитку нашої держави, а також порівняння чинних та втративших силу правових приписів з нормами майбутнього Трудового кодексу, який після першого читання чекає прийняття Верховною Радою України.

Розкриття правової природи згоди органу профспілки на розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця прискіпливого дослідження потребують правові приписи, що закріплюють права та обов'язки роботодавця, працівників та органів профспілок. Основна вимога до їх змісту – це абсолютна чіткість їх формулювання, що виключає будь-яке інше тлумачення роботодавцем, посадовими особами або органами, які застосовують ці правові приписи та розглядають трудові спори. Для цієї групи норм права ці вимоги дуже важливі тому, що йдеться про можливу втрату людиною роботи, а також і втрату матеріального забезпечення самого працівника і членів його сім'ї, бо саме право на працю, реалізоване шляхом укладення трудового

договору, містить можливість отримання заробітної плати за виконану роботу на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи. Тому громадянам, які уклали трудовий договір, держава гарантує захист від незаконного звільнення і встановлює відповідний для цього правовий механізм, оскільки утвердження і забезпечення прав і свобод людини є її головним обов'язком (ч. 2 ст. 3, ч. 6 ст. 43 Конституції України).

Однією із гарантій забезпечення права громадян на працю є правовий захист від незаконного звільнення з роботи, а також сприяння **у збереженні роботи**. Остання гарантія судовими органами чомусь взагалі не розглядається.

Ідея правових гарантій права на працю знайшла законодавче закріплення у визначенні: а) підстав припинення трудового договору за ініціативою роботодавця; б) дотримання обов'язкових умов, які при наявності підстави визначають законність розірвання трудового договору; в) порядку звільнення з роботи.

Керуючись змістом ст. 36 Конституції України, ст. 43 КЗпП України; ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»; книгою другою глави 7 проекту Трудового кодексу України до **порядку звільнення** з роботи, окрім інших фактів, належить участь виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) **у сприянні збереження роботи і надання згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом діючої на підприємстві, в установі, організації профспілки, у випадках, передбачених законом.**

Зауважу, мова має йти не тільки про факт надання згоди чи відмови у наданні згоди виборним профспілковим органом, а про його участь у справах, які передують розірванню трудового договору. І це дуже важливо для реалізації такої гарантії права на працю як **сприяння у збереженні роботи**.

Форми участі виборного органу первинної профспілкової організації закріплені в законі, зокрема у ст. 49-4 КЗпП України, а тому невиконання роботодавцем цих вимог закону є порушення законодавства про працю з відповідними наслідками.

Хочу акцентувати увагу на тому, що реорганізація підприємства, яка тягне за собою скорочення чисельності або штату працівників, може здійснюватися **тільки** після завчасного надання професійним спілкам інформації з цього питання. Роботодавець зобов'язаний надати інформацію а) про причини наступних звільнень; б) про кількість і категорії працівників, яких це стосується; в) строки проведення звільнення. Більше того, якщо виникла необхідність у реорганізації підприємства, роботодавець зобов'язаний провести консультації з професійними спілками і довести до їх відома про заходи щодо запобігання звільнення чи пом'якшення несприятливих наслідків **будь-якого звільнення**. Цьому обов'язку роботодавця кореспондує право професійних спілок вносити відповідні пропозиції щодо перенесення строків або припинення чи відміну заходів, пов'язаних із вивільненням працівників.

І тільки після виконання усіх вимог законодавства про працю щодо реорганізації підприємства, що тягне за собою скорочення чисельності або штату працівників,

роботодавець **персонально** попереджає працівника про наступне звільнення не пізніше ніж за два місяці.

Одночасно з попередженням про звільнення з роботи у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці роботодавець пропонує працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві. У разі відмови працівника від переведення на іншу роботу звертається з поданням до виборного органу первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

Слід звернути увагу на форму правового припису ст. 43 КЗпП України, в якому чітко сформульоване правило: розірвання трудового договору з підстав, передбачених чинним законодавством про працю, «може бути проведене **лише** за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації, членом якої є працівник».

Виникає запитання: чи є обґрунтованою відмова виборного органу первинної профспілкової організації у наданні згоди на розірвання трудового договору, якщо роботодавець порушив вимоги закону і проігнорував участь органу профспілки у питаннях реорганізації підприємства?

З точки зору верховенства права, якщо є припис правової норми, зокрема частин 2, 3 ст. 49-4 КЗпП України, а роботодавець їх не виконує, то він, поза сумнівом, порушує не лише права виборного органу первинної профспілкової організації, а й вимоги чинного законодавства, які саме і націлені на захист прав і свобод працівників.

Такі дії роботодавця зачіпають соціальну сферу трудового колективу, вони боляче відображаються на його психологічному кліматі і порушують гармонізацію трудових правовідносин.

Негативне ставлення окремих роботодавців до прав працівників і громадських організацій свідчить про те, що вони сприймають людину лише як працівника, що має реалізувати свою природну здатність до праці на його виробництві. За бажанням задовольнити свої захмарні інтереси роботодавці не бачать об'єктивної необхідності соціального розвитку людини і суспільства. На жаль, держава не втручається в цей процес і не реагує на ці порушення, хоча вони тягнуть за собою негативні наслідки.

Тому не можна не погодитися з думкою відомого вченого з економічної теорії А. Колота, що соціальний і економічний аспекти суспільного розвитку тісно переплетені. Синтез цих аспектів суспільного розвитку впливає з їх взаємодоповнюваності та подвійної ролі людини у суспільному виробництві, а саме: як фактор виробництва і мета виробництва, досягненню якої і покликана слугувати економіка. На його думку, модель суспільного устрою в Україні має такий формат, за якого не забезпечується гармонізація інтересів абсолютної більшості суб'єктів ринкової економіки та громадянського суспільства. Ця модель «працює» здебільшого на інтереси привладної еліти і є суто «елітарною», переважно у негативному розумінні цього поняття [5, 5, 7]. Хоча у цьому контексті слід наголосити, що перелік пріоритетних напрямів наукових досліджень на період до 2015 р. вперше, на мою думку, так рельєфно визначив проблеми гармонізації системи «людина – світ» та розвитку особистості, суспільства, а також питань **соціально-економічної** політики [6].

Незважаючи на розвиток демократичних починань, факти ігнорування роботодавцем вимог ч. 2 і ч. 3 ст. 49-4 КЗпП України судові органи, у тому числі і Верховний Суд України, не розцінюють як порушення трудового законодавства, а тому не вважають, що цим порушуються права профспілкового органу як ланки громадянського суспільства та права працівника як члена профспілки.

З цього питання цікавими є висновки колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 10 березня 2011 р. [7]. Ось ця справа: з метою оптимізації чисельності персоналу, вдосконалення процесу наземного обслуговування повітряних суден та скорочення адміністративних витрат тимчасово виконуючий обов'язки директора міжнародного аеропорту «Бориспіль» (далі – ДП) 10 липня 2007 р. видав наказ про зміну в організаційній структурі та штатному розписі ДП, за яким було скорочено деякі посади, зокрема й посада начальника аеровокзального комплексу підприємства громадянина Г.З. наказом його ознайомили 12 липня 2007 р. і запропонували переведення на вакантні посади, від якого він відмовився.

30 серпня 2007 р. – через місяць і 20 днів після видання наказу ДП звернулося до профспілкового комітету про надання згоди на звільнення Г. з роботи на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України у зв'язку зі змінами в організації виробництва, скороченням штату працівників.

Із протоколу засідання профспілкового комітету ДП від 11 вересня 2007 р. випливає, що профком своїм рішенням відмовив у наданні згоди на звільнення Г. з роботи, оскільки адміністрація аеропорту за три місяці не проінформувала профспілковий комітет, який і не мав уяви про реорганізацію та скорочення штату працівників. Тобто відверто були порушені вимоги ст. 49-4 КЗпП України.

Незважаючи на рішення профспілкового органу, наказом директора ДП від 12 вересня 2007 р. Г. було звільнено з роботи за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України у зв'язку зі змінами в організації виробництва, скороченням штату працівників.

Даючи оцінку рішенню профспілкового комітету ДП, суд дійшов висновку, що відмова в наданні згоди на звільнення позивача є необґрунтованою, в рішенні немає посилань на порушення адміністрацією норм трудового законодавства щодо **підстав і порядку звільнення** позивача. Крім того, від переведення на вакантні посади Г. відмовився.

Зважаючи на викладене, колегія суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України касаційну скаргу Г. відхилила: рішення Бориспільського міськрайонного суду Київської області від 10 грудня 2007 р. та ухвалу Апеляційного суду Київської області від 29 лютого 2008 р. залишила без змін [2].

На мою думку, у наведеній справі в оцінці події, яка відбулася, і відмови профспілкового органу у наданні згоди на звільнення з роботи Г. судами допущена помилка. Органи правосуддя демократичної, соціальної і правової держави не можуть нехтувати правами професійних спілок, які їм гарантовані Конституцією та іншими законами, бо профспілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки, а у цьому випадку вони були позбавлені права представляти інтереси своїх членів профспілки.

Правова природа згоди виборного органу первинної профспілкової організації в сучасних умовах господарювання визначена Конституцією України, КЗпП України, Законом України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» та іншими нормативно-правовими актами.

Згода чи незгода органу профспілки на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця – це колегіальне рішення органу громадського об'єднання, яке створене на підставі правових приписів норм прямої дії Конституції України. За великим рахунком це думка трудового колективу, оскільки виборний орган первинної профспілкової організації представляє інтереси усіх працюючих і за Конституцією України є органом захисту прав і законних інтересів працівників. Подальший розвиток конституційних норм отримав у нормах інших законів, у тому числі і в КЗпП України.

Згода виборного органу первинної профспілкової організації, на мою думку, це одна із правових форм втілення в життя ідеї виробничої демократії як складової демократії взагалі.

На жаль, про це забувають. Тому, вважаю, доцільно подивитися на історію розвитку погляду держави і судових органів на цей інститут за останні майже 50 років. Будучи учасником робочої групи з підготовки, обговорення і прийняття Основ законодавства Союзу РСР про працю (1970 р.), чинного Кодексу Законів про працю України (1971 р.) та Концепції проекту Трудового кодексу незалежної України (2004 р.), маю підстави стверджувати про трансформацію погляду держави і судових органів на права профспілок виявляти свою думку щодо ініціативи роботодавця на розірвання трудового договору. На жаль, в бік послаблення ролі профспілок.

Це відбувалося так: Основи законодавства про працю взагалі заборонили розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця без згоди органу профспілки. Імперативний правовий припис був сформульований і закріплений у ст. 18 Основ. У разі розірвання трудового договору з порушенням цього правила працівник обов'язково підлягав поновленню на попередню роботу (ст. 91 Основ). КЗпП 1971 р. повністю відтворив зміст правових приписів статей 18 та 91 Основ і закріпив правило, згідно з яким розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця без згоди первинного виборного органу розцінювалося як порушення трудового законодавства; працівник підлягав поновленню на попередню роботу органом, який розглядав трудовий спір (ст. 43 та ст. 234 КЗпП у редакції 1971 р.).

Пленуми Верховного Суду України в постановках «Про практику застосування судами Кодексу законів про працю» від 27 квітня 1974 р. № 4 та «Про деякі питання застосування судами КЗпП» від 30 березня 1984 р. № 2 звертали увагу судів на необхідність неухильного дотримання норм КЗпП України. У постановках Пленумів Верховного Суду було сформульоване правило, що «звільнення працівника з ініціативи адміністрації суд може визнати проведеним з додержанням **встановленого порядку** лише в тому разі, якщо воно попередньо погоджено з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації за місцем роботи і згода була безумовною» (відповідно п. 5 та п. 4).

Юридичне значення згоди первинного виборного органу профспілки повністю відповідало баченню рівня демократичного розвитку держави того часу. Але, на жаль, воно проіснувало не довго. Починаючи з 1986 р., особливо з 1991 р. (Закон України від 20 березня 1991 р. № 871-12), оцінка факту отримання згоди виборного органу первинної профспілкової організації на звільнення працівника з роботи з ініціативи роботодавця змінилася і не у кращий бік.

Сьогодні є загальна обнадійлива теза логічного силогізму: за нормами чинного законодавства про працю розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця може бути проведене лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації. На жаль, друга теза фактично нівелює першу: «Рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору має бути обґрунтованим. У разі якщо в рішенні немає обґрунтування відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган **має право звільнити працівника без згоди виборного органу** первинної профспілкової організації (профспілкового представника)». Висновок цього логічного силогізму дуже цікавий – «...якщо розірвання трудового договору з працівником проведено власником або уповноваженим ним органом без звернення до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), суд зупиняє провадження у справі, запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) і після її одержання або відмови виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) в дачі згоди на звільнення працівника розглядає спір по суті» (ст. 43 КЗпП України).

Виникає запитання: навіщо у трудовому законодавстві така словесна еквілібрстика, якщо трудовий спір все рівно має розглядатися в суді по суті? Вважаю, в такому реченні було приховане дійсне ставлення держави до ролі профспілок у цьому питанні. Проте нині, коли Україна проголосила себе демократичною, правовою, соціальною державою, необхідно повернутися до правила, що було закріплено у статтях 43 та 234 першої редакції КЗпП 1971 р. і яке розцінювало звільнення працівника з роботи з ініціативи роботодавця без згоди виборного органу профспілки як порушення законодавства про працю.

До речі, Пленум Верховного Суду України в постанові від 6 листопада 1992 р. № 9 намагався виправити становище, що склалося щодо юридичного значення згоди виборного органу первинної профспілкової організації. Пленум роз'яснив, що розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається лише за попередньою згодою профспілкового органу, крім випадків, передбачених статтями 43 і 43-1 КЗпП України. Згода профспілкового органу на звільнення не може бути визнана такою, що має юридичне значення, якщо не додержані вимоги про участь у засіданні цього органу більше половини його членів, або згода давалась на прохання службової особи, що не наділена правом прийняття і звільнення і не мала відповідного доручення правомочної особи, чи з ініціативи

самого профспілкового органу або з інших підстав, ніж зазначалось у поданні власника чи уповноваженого ним органу, а потім і в наказі про звільнення.

І хоча далі у постанові Верховний Суд відтворює зміст ст. 43 чинного КЗпП України, однак він пояснив своє бачення окремих правових приписів законодавства про працю і зробив дуже важливий висновок – **відмова профспілкового органу в згоді на звільнення є підставою поновлення на роботі працівника** (п. 15). Таким чином, Пленум Верховного Суду України чітко визначив своє ставлення до згоди профспілкового органу на звільнення з роботи працівника за ініціативи роботодавця як до факту, що має юридичне значення. На жаль, суди України цю думку Верховного Суду ігнорують.

Виникає запитання: чи не існує суперечність між правовими приписами ст. 3 та ст. 36 Конституції України та приписами статей 43, 235 КЗпП України щодо правової природи та юридичного значення згоди чи відмови у згоді профспілкового органу на розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця? На мою думку, правові приписи цих статей КЗпП України не відповідають ні ідеї, ні принципам, закладених Конституцією України.

Більше того, проект Трудового кодексу України питання про згоду виборного органу первинної профспілкової організації на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця взагалі звів до «погодження» з виборним органом профспілки. З урахуванням «духу» і «букви» змісту проекту Трудового кодексу України зовсім не дивує підміна понять: замість «згоди» «погодження» на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Дійсно, у значенні цих слів є багато спільних рис, але є і суттєві розбіжності. Хоча для правових приписів норм права, які стосуються прав людини, будь-які розбіжності у тлумаченні змісту мають бути виключені. Тому виникає запитання, чи випадкова заміна слів? Чи рівнозначна така заміна? Вважаю, ні, бо розробники проекту Трудового кодексу України в цій заміні слів заклали глибокий смисл. «Згода» – це дозвіл на щось, тобто, щоб діяти, треба отримати дозвіл [8, Т. 1, с. 752]; «погодження» – одержувати чие-небудь схвалення, **примирятися з чимось** [8, Т. 2, с. 734], тобто треба лише схвалення якоїсь дії.

Підтвердження такого сумніву можна знайти у викладеному порядку «погодження». Порядок «погодження» автори проекту Трудового кодексу бачать таким: роботодавець надсилає запит до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового працівника), що діє на підприємстві, про звільнення працівника, який є членом цієї профспілки. **До запиту додаються проект наказу про звільнення та документи, що підтверджують наявність підстав для звільнення.** Тобто питання вже вирішене, потрібне тільки його схвалення.

Яка ж роль відводиться виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику)? Він лише перевіряє відповідність пропозиції роботодавця про розірвання трудового договору трудовому законодавству та дотримання процедури розірвання трудового договору.

У цій же нормі проекту Трудового кодексу України сформульовані навіть вимоги до органу профспілки – у разі не отримання роботодавцем у зазначені кодексом строки рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) або отримання не вмотивованого рішення про відмову в погодженні звільнення, роботодавець **має право звільнити працівника без погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)**.

І нарешті, кінцевий погляд авторів проекту Трудового кодексу, який логічно має набути зміст правової норми демократичної, соціальної, правової держави щодо правової природи та юридичного значення згоди профспілкового органу на звільнення працівників з роботи за ініціативою роботодавця: «У разі звільнення працівника всупереч пропозиціям виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) цей орган (представник) і працівник можуть звернутися до суду із заявою про поновлення працівника на роботі».

Виникає запитання: невже можна вважати, що виробнича демократія – це лише можливість працівника звернутися до суду? На мою думку, таке рішення є «половинчастим».

На вирішення питання, що є предметом цієї статті, має вплинути розуміння ідеї, яка закладена Конституцією України, а саме: суспільство демократично-соціальної держави має розглядати людину як головну соціальну цінність і в робочий час, і час відпочинку. Демократична і соціальна держава економічну політику має розглядати як складову соціальної політики, спираючись на зміст ст. 3 Конституції України.

Зміст виробничої демократії визначає воля людей праці, воля трудового колективу, воля профспілок, які створені працівниками. І ця воля має отримати дієве юридичне значення, а тому соціальне партнерство має набути дійсно партнерського значення. Не можна також забувати, що думка профспілкового органу є форма виразу думки самої багаточисельної організації громадянського суспільства нашої держави.

Література

1. Офіційний вісник України. – 2011. – № 3. – Ст. 168;
2. Офіційний вісник України. – 2011. – № 26. – Ст. 1083;
3. Карпачова Н. І. Омбудсман України та Європейський Суд на захисті прав і свобод людини // Вісник Верховного Суду України. – 2011. – № 7. – С. 15–19;
4. Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397;
5. Україна : аспекти праці. Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – 2011. – № 5;
6. Постанова Кабінету Міністрів України від 7 вересня 2011 р. № 942 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 69. – Ст. 2628;
7. Вісник Верховного Суду України. – 2011. – № 6;
8. Новий тлумачний словник української мови : у 3 т. – К., 2005.