

нуму Верховного Суду України від 29.12.1992 р., №14 // Трудове право України: Зб. норм.-пр. актів // Упоряд.: П.А. Бущенко, І.А. Ветухова. – Вид. друге доповн. та переробл. – Х.: Консум, 2002. – С. 211-223.

12. Щербина В. Підстави притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності // Підприємство, господарство і право. – 2007. – №4. – С. 53-56.

Малиновская К.А. Ответственность руководителя предприятия за трудовым законодательством Украины

Задание по обеспечению эффективного управления работниками и имуществом требует наделения руководителей предприятий значительным объемом прав и обязанностей. Повышенная юридическая ответственность этой категории лиц выступает определенной гарантией от возможных злоупотреблений с их стороны

Ключевые слова: работодатель, руководитель, предприятие, дисциплинарная ответственность, материальная ответственность

Malinovskaya K.A. Responsibility of leader of enterprise after the labour legislation of Ukraine

A task on providing of effective management workers and property requires allotting of leaders of enterprises the considerable volume of rights and duties. Enhanceable legal responsibility of this category of persons comes forward a certain guarantee from possible abuses from their side

Key words: employer, leader, enterprise, disciplinary responsibility, property accountability

УДК 349.2

Р.Я. Мамедова

аспірантка кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету ім.В.Дала

ЮРИДИЧНА СУТНІСТЬ ЗГОДИ ПРОФСПІЛКОВИХ ОРГАНІВ ПРИ ПРИПИНЕННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

В статті окреслені особливості участі, права та обов'язки профспілок в процесі припинення трудових відносин, теоретично розроблені причини виникнення проблем та можливих шляхів їх подолання.

Ключові слова: професійні спілки, обов'язки профспілок, згода профспілок, правовий статус профспілок.

Захисна роль профспілок у регулюванні трудових відносин в сучасних умовах набуває особливої важливості, що обумовлено розвитком ринкової економіки, появою нових форм та видів виробництва, підвищенням інтенсивності праці. Участь профспілок у цих процесах повинна забезпе-

чити належний рівень захисту прав працюючих. Динамічність життя прискорює динаміку трудових відносин. На відміну від радянських часів, коли працівник здебільшого працював на одному й тому ж робочому місці багато років, сьогодні статистика розірвання трудових договорів має тенденцію до значного збільшення кількості. Оскільки основним завданням професійних спілок є захист законних прав та інтересів найманих працівників, то актуальним завданням є визначення ролі первинних профспілкових організацій у припиненні трудових відносин та винайдення оптимального балансу інтересів сторін трудових відносин у цьому процесі.

Теоретичною основою даної статті є наукові положення, що стосуються загальних положень щодо припинення трудових правовідносин та участі профспілок у припиненні трудових відносин, які висвітлювались у працях таких відомих вчених - юристів як: Н.М. Болотіна, Г. О.Гончарова, В.В.Жернаков, З. Козак, Л.І.Лазор, В.В.Лазор, В. Новиков, С.М.Прилипка, О.І. Процевський, В. Ротань, Н. М.Хуторян, Г.І.Чанишева, І.І.Шамшина, О.М.Ярошенко та ін. Втім, багато питань у цій сфері все ще залишаються дискусійними та потребують наукового обґрунтування.

Метою публікації є визначення компетенції профспілок в процесі припинення трудових відносин, висвітлення проблем правового регулювання та надання практичних рекомендацій щодо їх вирішення.

За змістом всі права професійних спілок у регулюванні трудових відносин В.І.Прокопенко розділяв на дві групи: по встановленню умов праці і по контролю за застосуванням роботодавцем чинного законодавства та раніше установлених умов праці[1,с.135]. У встановленні умов праці права профспілок мають першочергове значення. Це стосується, наприклад, встановлення умов праці у колективному договорі. Стосовно колективного договору діють загальні правила щодо визнання договору загальним юридичним фактом- правомірною дією, яка є підставою виникнення, зміни або припинення трудових відносин. Зрозуміло, що повноваження профспілок у припиненні трудових відносин належать до другої групи. Але це не знижує їх значущості та важливості.

Загальні підстави припинення трудових договорів містяться у статтях 36-45 Кодекса законів про працю України[2]. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, за винятком випадків, передбачених ст. 43-1 Кодексу законів про працю, можливе лише за наявності попередньої згоди профспілкового органу. Таким органом, як правило, виступає профспілковий комітет організації, що діє на даному підприємстві, в установі, організації, і членом якої є працівник.

Участь профспілок у припиненні трудових відносин виявляється у вигляді надання або ненадання, відсутності, непотрібності згоди на розірвання трудового договору з конкретними категоріями працівників або в окремих випадках. Потребує вирішення питання: участь профспілок у наданні або ненаданні згоди на розірвання трудового договору є правом чи обов'язком профспілки. Зауважу, що я вже стверджувала раніше, що існуюча в трудовому законодавстві України конструкція повноважень професійних

спілок у формі лише прав, а не обов'язків, у повній мірі не дозволяє стверджувати, що вони є ефективним механізмом захисту прав своїх членів[3,с.406]. При висвітленні питання, чи є правом або обов'язком профспілок їх участь у припиненні трудових правовідносин, я підтримую позицію Н.Б. Болотіної, яка вважає, що досить актуальним є питання майнової відповідальності профспілок за виконання своїх обов'язків, визначення фінансових джерел для такої відповідальності[4,с.616]. У законодавстві зарубіжних країн передбачаються обов'язки профспілок, а також майнова відповідальність за рахунок коштів профспілкових органів. Крім того, передбачається також адміністративна і кримінальна відповідальність профспілкових функціонерів [4, с.617].

Прокопенко В.І. стверджує, що варто встановити не право профспілок захищати трудові права своїх членів, яке у юридичній літературі трактується як, одночасно, і їхній обов'язок [1,с.117], а виключно обов'язок. Це дуже важливо, оскільки у практичному сенсі право означає, що професійна спілка може або захищати або не захищати трудові права своїх членів, а обов'язки беззаперечно треба виконувати.

З юридичної точки зору надання профспілкою згоди на розірвання трудового договору є активною дією, а ненадання - теж є дією, але пасивною. Як відомо з загальної теорії права, сутність обов'язків складається з необхідності здійснення суб'єктом вказаних дій чи утримання від будь-яких дій[5,с.340]. Суб'єктивні обов'язки можуть бути активного та пасивного типу[5,с.341]. Тому, виходячи з системного аналізу наведеної класифікації, потрібно визнати, що в даному випадку повноваження профспілок щодо надання згоди є обов'язками, що поділяються на активні та пасивні. Але при цьому потребує законодавчого закріплення норма щодо відповідальності профспілки взагалі та функціонерів - окремо, у випадку неналежного виконання таких обов'язків. Це пояснюється тим, що, як надання згоди повинно бути обґрунтованим, так і ненадання згоди повинно мати місце тільки після ретельного аналізу конкретної ситуації з розірванням трудового договору. Тим більше, що норми щодо відсутності згоди профспілки при розірванні трудового договору мають невичерпний перелік підстав та відсилки до законодавства. Наприклад, стаття 43-1 КЗпП, окрім прямого переліку обставин, за яких не потрібна згода профспілки на розірвання трудового договору з працівником, містить вказівку на інші випадки розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Тому потрібне чітке розмежування: яким чином повинен виконатися обов'язок профспілки щодо отримання згоди на розірвання трудового договору. Зрозуміло, що невідповідне обрання пасивного обов'язку призведе до порушення прав працівника, і повинно визнаватися невиконанням активного обов'язку з настанням всіх несприятливих наслідків для порушника профспілки.

Згода профспілки- необхідна умова для вивільнення працівників, окрім деяких їх категорій, зазначених у ст.43-1 КЗпП. Щодо цієї категорії працівників та підстав звільнення науковці висловлюють різні, іноді протиле-

жні толчки зору. Так, Циганчук Н.А вказує, що "незрозуміло, чому чинне законодавство передбачає дихотомію- поділ працівників на дві категорії, одна з яких підпадає під захист профспілок, інша ж ні. Така позиція законодавця ... є непослідовною і потребує нормативного вирішення у новому Трудовому кодексі на користь усіх категорій працівників, адже норми про звільнення і профспілковий захист повинні виступати "надійним гарантом" від незаконного звільнення всіх працівників"[6].

Нагадаємо, що за Кодексом законів про працю у редакції 1971 р. право профкому давати згоду на звільнення працівників з ініціативи адміністрації передбачалося у всіх випадках (за винятком п. 1 ст. 41 КЗпП). На той час це розглядалося як важлива гарантія права радянських громадян на працю, тому, очевидно, мало хто замислювався над проблемою, як можна ставити питання про згоду профкому на звільнення працівників, наприклад, в разі ліквідації підприємства, установи, організації (п. 1 ст. 40). Адже, якщо ліквідується сторона трудового договору, то відмова профкому на звільнення працівника нічого не змінює. Інша річ, що при соціалістичній плановій економіці ліквідація підприємства була взагалі малоімовірною. Та вже наприкінці 80-х років, при реорганізації економіки і системи державного управління, коли ліквідація державних підприємств та організацій була типовим явищем, стало цілком зрозуміло, що залишати у законі вимогу про згоду профкому на звільнення працівників при ліквідації виявилось недоцільним.

На початку 90-х років перелік випадків, коли не вимагається згода профкому на звільнення з ініціативи роботодавця дещо розширився. Російські законодавці, наприклад, скоротили до мінімуму втручання профкомів у процес припинення трудових відносин за ініціативою роботодавців. У Кодексі Російської Федерації залишилося лише три позиції, коли потрібна згода профкому. І що характерно, підставами для звільнення тут не виступають винні дії працівника.

При розірванні трудового договору за пунктом 1 статті 43-1 КЗпП ліквідація підприємства - не потребується згода профспілки на розірвання трудового договору. Це цілком зрозуміло та логічно обґрунтовано: якщо зникає підприємство, то про яку згоду може йти річ. Але в зв'язку з цим постає питання: чому з переліку підстав розірвання трудового договору за п.1.ст.40 КЗпП тільки ліквідація підприємства потребує згоди. Щодо реорганізації, банкрутства та інших змін в діяльності підприємства така згода встановлена. Зрозуміло, що закон повинен захищати в першу чергу інтереси працівника, як найменш захищеної сторони трудових відносин, але в випадку, наприклад, банкрутства, роботодавцю й самому потрібен захист та допомога закону. Вважаємо, що при банкрутстві підприємств згода профспілок також повинна мати пасивний характер, тобто бути відсутньою. Натомість, участь профспілки повинна виявлятися у активному контролі формування черги кредиторів, з урахуванням того, що вимоги з невиплаченої заробітної плати працівників є другою чергою вимог кредиторів до банкрута[7]. Аналогічну думку висловлює й І.В.Кудрявцев, який

вважає недоцільним існування норми щодо отримання згоди профкому при розірванні трудового договору за п.1. ст.40[8,с.235]. Я також вважаю, що в сучасних умовах такий обов'язок отримання згоди треба замінити обов'язком проведення консультацій з профспілками. Треба відзначити, що сучасне трудове право країн з розвинутою ринковою економікою не передбачає при розірванні трудового договору за ініціативою роботодавців отримання попередньої згоди профспілкових організацій. Доцільність цієї пропозиції підтверджується нормами Директиви 75/129 Ради Європейського Економічного Співтовариства від 17 лютого 1975 р, в якій передбачено, що на випадок скорочення робочих місць роботодавці повинні проводити попередні консультації з представниками профспілок, якщо під скорочення потрапляють працівники, що є членами відповідних профспілкових організацій [9].

Пункт 2 статті 40 КЗпП України передбачає можливість звільнення у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника виконуваний роботі чи посаді, яку він займає, через недостатню кваліфікацію чи стан здоров'я, що перешкоджає продовженню цієї роботи[2].

З цих підстав, зокрема, може бути розірваний трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації або підрозділу у зв'язку з нездатністю забезпечити належну дисципліну праці у відповідній структурі. При цьому роботодавець повинен довести, що мали місце масові порушення трудової та технологічної дисципліни і керівник, щодо якого стоїть питання про звільнення, не застосовував ніяких заходів для забезпечення належної дисципліни праці, тобто бездіяв, чим не виконував своїх прямих функціональних обов'язків. Вибірний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) може не дати згоди на звільнення такого працівника, обґрунтувавши свою відмову конкретними фактами та обставинами.

При розгляді питання звільнення працівника за результатами атестації виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) насамперед повинен звернути увагу на те, коли саме працівник був попереджений про проведення атестації. За законодавством, цей строк не може бути меншим 2 місяців. Конкретні строки, а також графік проведення атестації визначаються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). До складу атестаційної комісії в обов'язковому порядку включається представник первинної профспілкової організації. На кожного працівника безпосередній керівник разом з первинною профспілковою організацією складає характеристику, у якій відображається виробнича діяльність працівника та дотримання ним трудової дисципліни.

Наступною підставою припинення трудових відносин є невідповідність працівника виконуваний роботі чи посаді, яку він займає, що може визначатися також і станом його здоров'я, який перешкоджає продовженню роботи. Підставою для розірвання трудового договору може бути

медичний висновок про те, що працівник за станом здоров'я не може виконувати роботи, яку раніше виконував.

У разі звільнення за цією підставою первинні профспілкові організації вимагають від роботодавця переведення працівника на іншу роботу і лише при неможливості переведення чи при відмові працівника від переведення дають згоду на його звільнення.

При розірванні трудового договору за пунктом 3 статті 40 КЗпП України первинні профспілкові організації перевіряють, які саме обов'язки систематично не виконував працівник без поважної причини: чи є ці обов'язки складовими його трудової функції, чи це інші обов'язки, що передбачені правилами внутрішнього трудового розпорядку[2]. Особлива увага повинна приділятися питанням дотримання роботодавцем статей 147-1, 148, 149 КЗпП України, зокрема, порядку застосування дисциплінарних стягнень, тобто, чи не закінчився встановлений для цього строк, чи застосовувалось уже за цей проступок дисциплінарне стягнення, чи враховувались при звільненні ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, і попередня робота працівника.

Звільнення за вищевказаною підставою допускається лише за наявності вини працівника. Принцип вини закріплений у пункті 24 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку, який поширюється і на звільнення як одне із видів дисциплінарного стягнення[10]. Проте законодавство про працю взагалі не дає визначення вини, не визначає обставин, що виключають вину. В зв'язку з цим, при звільненні за пунктом 3 статті 40 КЗпП України первинні профспілкові організації повинні перевіряти усі обставини вчинення проступку, що стали підставою для звільнення.

Роботодавець наділений правом звільнення працівника за одноразове вчинення прогулу (відсутність на роботі більш як три години протягом робочого дня без поважних причин), що передбачено пунктом 4 статті 40 КЗпП України. При звільненні за цією підставою первинній профспілковій організації необхідно встановити, чи є вина працівника у тому, що він був відсутній на своєму робочому місці. Проте оцінка вини чи невинності працівника являє собою істотну складність. У цьому зв'язку суттєвого значення набуває судова практика, що склалася, а також роз'яснення Пленуму Верховного Суду України [11].

Закон "Про професійні спілки, права та гарантії їх діяльності" встановлює процесуальний порядок надання профкомом згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця[12,ст.39]. Зокрема передбачається, що подання роботодавця має розглядатися у присутності працівника, щодо якого воно подано. Розгляд подання за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, у тому числі адвокат. У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання розгляд подання відкладається до наступного засідання у межах визначеного законом п'ятнадцятьма

цятиденного терміну. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності.

За наявності на підприємстві двох або більше профспілкових органів, і працівник, щодо якого порушується питання про звільнення, є членом цих профспілкових організацій, для звільнення працівника необхідна згода лише одного з профспілкових органів.

Якщо працівник є членом профспілки, яка діє не на даному підприємстві, згода профспілкового органу на звільнення взагалі не потрібна. На невеликих підприємствах і в організаціях обирається не профспілковий комітет, а профспілковий організатор. Таким чином, встановлюється обов'язок власника або уповноваженого ним органу погоджувати звільнення працівників за своєю ініціативою з профспілковим органом, не розкриваючи організаційної форми цього органу. Тому це може бути профспілковий комітет, профспілкове бюро, а може бути і профспілковий організатор.

Пленум Верховного Суду України в ч. 5 п. 19 постанови від 6 листопада 1992 р. висловив думку, що відмова профспілкового органу в згоді на звільнення є підставою для поновлення працівника на роботі[11].

Звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу осіб, обраних до складу профспілкових органів і не звільнених від виробничої роботи, допускається, крім додержання загального порядку звільнення, лише за попередньою згодою профспілкового органу, членами якого вони є, а голів і членів профспілкових органів на підприємстві, крім того, - лише за згодою відповідного об'єднання профспілок. Звільнення профспілкових організаторів і профгрупоргів з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається лише за згодою органу відповідного профспілкового об'єднання. Звільнення працівників, які обирались до складу профспілкових органів, не допускається протягом двох років після закінчення виборних повноважень, крім випадків повної ліквідації підприємства або вчинення працівником винних дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення, що також провадиться лише за згодою органу відповідного профспілкового об'єднання. Передбачені ст. 252 Кодексу гарантії не застосовуються до осіб, які є організаторами страйку, визнаного судом незаконним, а також до осіб, які перешкоджають припиненню незаконного страйку [13,ст.32].

Профспілки відіграють важливу захисну роль у припиненні трудових відносин, проте окремі норми чинного законодавства про працю потребують змін та доповнень. В зв'язку з цим: в проекті нового Трудового кодексу України доцільно передбачити норми щодо обов'язкових консультацій професійної спілки з роботодавцем на звільнення працівника за ініціативи роботодавця у випадках банкрутства. Таким чином, участь профспілок у припиненні трудових відносин є формою захисту трудових прав працівників. Внесення запропонованих змін та доповнень до трудового законодавства дасть змогу профспілкам ефективніше здійснювати захист найманих працівників в процесі припинення трудових відносин.

Література

1. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник/В.І.Прокопенко.- Х.:Консум, 2001.-528с.
2. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. - 1971. - №50 (Додаток). - Ст. 375.
3. Мамедова Р.Зміст захисної функції профспілок в умовах ринкової економіки//Р.Мамедова// Актуальні проблеми права. Збірник наукових праць. - 2010. - № 18. - Луганськ. - С.404-409.
4. Болотіна Н.Б.Трудове право України:Підручник.-3-ге вид.стер.-Л.:Вікар,2005.-725с.
5. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: Підручник / Пер. з рос. - Харків: Консум, 2001. - 656 с.
6. 6. Циганчук Н.А. Професійні спілки як суб'єкти трудового права : Дис ...канд.юрид.наук: 12.00.05 / Н.А.Циганчук. - Київ, 2004. - 188 с.
7. Закон України "Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом" від 30 червня 1999 року № 784 - XIV //Урядовий кур'єр. - 1999. - 15 вересня.
8. Кудрявцев І.В. Роль профспілок при припиненні правовідносин з державними службовцями/І.В.Кудрявцев//Вісник Одеського національного університету, т.16. вип.15, сер.правознавство,2011.-с.87-82.
9. Директива Ради Європи № 75/129 економічного співтовариства від 17 лютого 1975 року [Електронний ресурс].-режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/>
10. 10. Про затвердження типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робочих і слу.-жбовців підприємств, установ та організацій / Постанова Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань від 20.07.1984 № 213.-[Режим доступу]: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84>.
11. Про практику розгляду судами трудових спорів: Верховний Суд. Постанова від 06.11.1992 - № 9 Дебет-Кредит (Галицькі контракти) від 21.07.2008 р.- № 29.- стор. 279.
12. Закон України Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності //Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999.-№45, ст.397.
13. Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" від 3 березня 1998 р.// Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1998.-№34, ст.227.

Мамедова Р.Я. Юридическая сущность согласия профсоюзных органов при прекращении трудовых отношений

В статье определены особенности участия, права и обязанности профсоюзов в процессе прекращения трудовых отношений, теоретически разработаны причины возникновения проблем и возможные пути их преодоления.

Ключевые слова: профессиональные союзы, обязанности профсоюзов, согласие профсоюзов, правовой статус профсоюзов.

Mamedova R.Y. The juridical essence of the consent of the trade Union bodies in case of termination of labor relations

In the article the peculiarities of participation, rights and responsibilities of trade unions in the process of termination of the employment relationship, in theory developed the reasons of occurrence of problems and possible put to overcome them.

Key words: trade unions, the responsibilities of trade unions, the consent of the trade unions, the legal status of trade unions.

УДК 347.73

Маринчак Н.Є.,

здобувач кафедри фінансового права

Національного університету державної податкової служби України

**ДЕЯКІ ПИТАННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАСОБІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ВИКОНАННЯ ПОДАТКОВОГО ОБОВ'ЯЗКУ У РІШЕННЯХ
КОНСТИТУЦІЙНОГО СУДУ УКРАЇНИ**

В роботі розглядаються проблемні аспекти інституту забезпечувальних заходів у податковому праві. Увага зосереджується на відсутності чіткого переліку таких заходів. На підставі аналізу норм зарубіжного податкового права робиться висновок про необхідність виокремлення у Податковому кодексі України глави «Забезпечення виконання обов'язку по сплаті податків і зборів». Автором акцентується увага на дискусійних моментах віднесення пені до заходів забезпечення обов'язку зі сплати податків та зборів. Досліджується специфіка інших заходів забезпечення у податковому праві.

Ключові слова: забезпечення виконання податкового обов'язку, пеня, податкова застава, податкова порука, адміністративний арешт майна, зупинення видаткових операцій на рахунках платника податків; інститути податкового права.

Наразі до проблем визначення правової природи, змісту та особливостей засобів забезпечення виконання податкового обов'язку звертаються все більше науковців. Так, цим питанням присвітили свої роботи П. М. Дуравкін, Є. О. Імикшенова, В. В. Кириченко, О. Ю. Кікін, М. П. Кучерявенко, О. У. Латипова, В. В. Стрельников, А. М. Тимченко, О. Є. Якушкіна та інші вчені. Проте відсутність у податковому праві системного урегулювання відносин з приводу реалізації забезпечувальних заходів, а також цілісного наукового розроблення проблем їх застосування обумовлює необхідність подальшого їх наукового опрацювання. Характерно, що низка аспектів, пов'язаних із регулюванням засобів забезпечення