

О.І. Процевський

**ПРАВОВА ПРИРОДА ЗГОДИ
ПРОФСПІЛКИ НА РОЗІРВАННЯ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА
ІНІЦІАТИВОЮ РОБОТОДАВЦЯ**

Анотація. Досліджуються питання забезпечення прав і свобод людини та гідних умов її життя державою, а також балансу особистих і суспільних інтересів. Доведено, хоча трудовий договір і свідчить про свободу трудового найму, держава об'єктивно не може регулювання трудових відносин віддати на відкуп роботодавця.

Ключові слова: право на працю, свобода праці, наймана праця.

Анотация. Исследуются вопросы обеспечения прав и свобод человека и достойных условий его жизни государством, а также баланса личных и общественных интересов. Доказано, хотя трудовой договор и свидетельствует о свободе трудового найма, государство объективно не может регулирования трудовых отношений отдать на откуп работодателю.

Ключевые слова: право на труд, свобода труда, наемный труд.

Abstract. This article investigates the issue of human rights and freedoms and the worthy conditions of life of the state and balance personal and public interests. Proved, although the employment contract and evidence of freedom of labor employment can not objectively state regulation of labor relations farm employer.

Key words: the right to work, freedom of labor, hired labor.

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.

Із цього загального права громадян Конституція держави відокремила і тим акцентувала увагу на такій громадській організації як професійні спілки. Фактично у статті 36 Конституції України визначені дуже важливі положення цієї громадської організації. По-перше, професійні спілки об'єднують громадян з метою захисту своїх трудових 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 усі вони мають рівні права; по-п'яте, обмеження щодо членства у професійних спілках, може бути встановлено виключно Конституцією або Законом України.

Без сумніву, усі ці конституційні положення мають важливе значення щодо діяльності професійних спілок. Але в цій статті я зупинюся лише на питанні – як ця громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності, має захищати своїх членів?

© Процевський О.І., 2011.

Відповідно до норм 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. В той же час після укладення трудового договору фактом членства у професійних спілках працівники реалізують також своє конституційне право на захист трудових та соціально-економічних прав та інтересів.

Тема дослідження потребує нагадати, що права і свобода людини є невідчужуваними та непорушними, а тому посягання на них незалежно від кого вони виходять, забороняються (ст. ст. 21, 37 Конституції України). По-друге, оскільки досліджується правова природа згоди профспілок на розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця, що означає його втручання у право на працю, остільки ці конституційні положення, а так і конституційні права і свободи будуть аналізуватися через призму правових приписів діючого КЗпП України, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [1], інших нормативно-правових актів, а також судової практики. І по-третє, для переконливості зроблених висновків у роботі будуть посилання на правові приписи нормативно-правових актів, які, на жаль, втратили чинність, але які характеризували рівень захисту прав і свобод працівників на певному етапі розвитку нашої держави, а також їх порівняння з правовими приписами майбутнього Трудового Кодексу, який пройшов перше читання у Верховній Раді України.

Для розкриття правової природи згоди профспілки на розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця прискіпливо будуть досліджені правові приписи, що закріплюють права та обов'язки роботодавця, працівників та органів профспілок. Основна вимога до змісту правових приписів норм права, які закріплюють права і обов'язки громадян – це абсолютна чіткість їх формулювання, що виключає будь-яке інше тлумачення роботодавцем, посадовими особами або органами, які мають застосовувати ці правові приписи та розглядати трудові спори. Для цієї групи норм права ці вимоги дуже важливі тому, що мова йде про можливу втрату людиною роботи, а так і втрати матеріального забезпечення самого працівника і членів його сім'ї, бо право на працю, яке включає можливість заробляти собі на життя, реалізується головним чином шляхом укладення трудового договору для роботи на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи. Тому громадянам, які уклали трудовий договір, держава гарантує захист від незаконного звільнення, 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.

Виходячи із змісту ст. 36 Конституції України; ст. 43 КЗпП; ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», книги другої глави 7 проекту Трудового Кодексу України до порядку звільнення з роботи, окрім інших фактів, відноситься участь виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у сприянні збереження роботи, а також 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.

Підкреслюю, що 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 закон – у є порушення законодавства про працю з відповідними наслідками.

Підкреслимо, реорганізація підприємства, що 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. Більш 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 законодавця 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 із змінами в організації виробництва і праці роботодавець: а) пропонує працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві і у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу; б) 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?

На мою думку, якщо є правовий припис норми закону, зокрема ч.2,3 ст. 49-4 КЗпП, і роботодавець його не виконує, то він, без сумніву, порушує не тільки права виборного органу первинної профспілкової організації, а й вимоги діючого законодавства.

Але, на жаль, суди, у тому числі, і колегія суддів судової палати у цивільних справах Верховного Суду України, чомусь, ігнорування роботодавцем вимог ч. 2 і 3 ст. 49-4 КЗпП не розцінює як порушення трудового законодавства, а тому не вважає, що цим порушуються не тільки права профспілкового органу, а й працівника.

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

30 серпня 2007 р. ДП звернулося до профспілкового комітету про надання згоди на звільнення Г. на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП у зв'язку зі змінами в організації виробництва, скороченням штату працівників.

У виписці з протоколу засідання профспілкового комітету ДП від 11 вересня 2007 р. зазначено про рішення не надавати згоду на звільнення Г., оскільки адміністрація не проінформувала профспілковий комітет про реорганізацію та скорочення штату працівників за три місяці до їх проведення.

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

Даючи оцінку рішення 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 мій погляд, 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 в 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, 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 мій погляд, це одна із правових форм втілення в життя ідеї виробничої демократії як складової демократії взагалі. Тому цікавою є історія розвитку відношення держави і судових органів до цього інституту за останні майже 50 років. Будучи учасником робочої групи з підготовки, обговорення і прийняття Основ законодавства Союзу РСР про працю (1970 р.), Кодексу Законів про працю України (1971р.) та концепції проекту Трудового Кодексу незалежної України, маю підстави стверджувати про трансформацію відношення держави і судових органів до права профспілок виявляти свою думку на факт розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця і, на жаль, в бік його послаблення.

Ось як воно формувалося і як змінювалося. Основи законодавства про працю взагалі заборонили розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця без згоди органу профспілки. Це був імперативний правовий припис ст. 18 Основ. А в 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 ст. ст. 18 та 91 Основ і закріпив правило згідно з яким розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця без згоди первинного виборного органу є порушенням трудового законодавства і працівник підлягає поновленню на попередню роботу органом, який розглядає трудовий спір (ст. 43 та 234 КЗпП в редакції 1971 року).

Пленуми Верховного суду України в постановках №4 від 27 квітня 1974 «Про практику застосування судами Кодексу законів про працю» та від 30 березня 1984 №2 «Про деякі питання застосування судами КЗпП» звернули увагу судів на необхідність неухильного дотримання норм КЗпП. «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 рівню демократичного розвитку держави. Але, на жаль, воно проіснувало не довго. Починаючи з 1986 року, особливо з 1991 року (Закон України від 20 березня 1991 р. № 871-12), відношення до факту отримання згоди виборного органу первинної профспілкової організації на звільнення працівника з роботи з ініціативи роботодавця змінилося і не в кращий бік.

Сьогодні є загальне убезпечувальне посилення логічного силогізму – розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації. Але друге посилення фактично нівелює перше: «Рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно 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)». І законодавець робить висновок: 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 по справі, запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) і після її одержання або відмови виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у наданні згоди на звільнення працівника розглядає спір по суті (ст. 43 КЗпП).

Таким чином, правило, яке було закріплено у ст. ст. 43 та 234 першої редакції КЗпП 1971 року і яке розцінювало звільнення з роботи з ініціативи роботодавця без згоди виборного органу профспілки як порушення законодавства про працю, зникло (зараз це ст. 235 КЗпП).

Цікаво, що Пленум Верховного Суду України в постанові № 9 від 6 листопада 1992 року намагався якимось виправити ситуацію, яка склалася щодо юридичного значення згоди виборного органу первинної профспілкової організації. Пленум Верховного Суду України пояснив, 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. Згода профспілкового органу на звільнення не може бути визнана такою, що має юридичне значення, якщо не дотримано вимог про участь у засіданні цього органу більшої половини його членів, або згода давалась на прохання службової особи, що не наділена правом прийняття та звільнення і не мала відповідного доручення правомочної особи, чи з ініціативи самого профспілкового органу або з інших підстав, ніж зазначалось у поданні власника або уповноваженого ним органу, а потім і в наказі про звільнення.

Встановивши, що звільнення працівника проведено роботодавцем без звернення до профспілкового органу, суд зупиняє провадження у справі, запитує згоду профспілкового органу і після її одержання або відмови профспілкового органу в дачі згоди на звільнення працівника розглядає спір по суті. Аналогічно вирішується спір

про поновлення на роботі, якщо згоду профспілкового органу на звільнення визнано такою, що не має юридичного значення. А ось висновок Пленуму Верховного Суду України дуже цікавий – відмова профспілкового органу в згоді на звільнення є підставою поновлення на роботі працівника (п. 15).

І хоча Пленум Верховного Суду України чітко визначив своє ставлення до згоди профспілкового органу на звільнення з роботи з ініціативи роботодавця як до факту, що має юридичне значення, суди України цю думку ігнорують.

Виникає запитання – чи не існує протиріччя між правовими приписами ст. 3 та ст. 36 Конституції України та приписами ст. ст. 43, 235 КЗпП щодо правової природи і юридичного значення згоди чи відмови у згоді профспілкового органу на розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця? На мій погляд, правові приписи цих статей КЗпП не відповідають ні ідеї, ні принципам, які закладені Конституцією України, зокрема ст. ст. 3 та 36.

На жаль, 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 заміна понять: замість «згоди» на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (ст.43 КЗпП) з'явилося «погодження» виборним органом первинної профспілкової організації (ст. 121 проекту Трудового Кодексу України).

Так, у значенні цих слів є багато спільних рис, але є і суттєві розбіжності. Хоча для правових приписів норм права, які стосуються прав людини, усякі розбіжності у тлумаченні змісту мають бути виключені. Тому виникає запитання – чи випадкова заміна слів? Чи рівнозначна така заміна? Вважаю, ні, бо тут закладений глибокий зміст. «Згода» – це дозвіл на щось [З. т. 1, с. 752], тобто щоб діяти треба отримати дозвіл; «погодження» – одержувати чіє-небудь схвалення, примиритися з чимось [З. т.2, с. 734], тобто право діяти є, треба лише схвалення на цю дію. Підтвердження такого сумніву знаходимо у докладно викладеному порядку «погодження».

Порядок «погодження» автори цього 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 відведена 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.

І далі у цій же нормі проекту Трудового Кодексу України сформульоване попередження – у разі неотримання 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).

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. На думку розробників Кодексу – це і виробнича демократія – незадоволенням слід звертатися до суду.

Література

1. Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397; 2. Вісник Верховного суду України. – 2011. – №6; 3. Новий тлумачний словник української мови. У 3-х т. – К.: Аконіт, 2005.