

**РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ ВЛАСНИКА
АБО УПОВНОВАЖЕНОГО НИМ ОРГАНУ:
ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ**

Боровська І. А.,

*старший викладач кафедри
цивільного права і процесу
Національної академії внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності може бути розірваний з ініціативи власника або уповноваженого ним органу лише у випадках, передбачених чинним законодавством України, а саме за наявності загальних і додаткових підстав, визначених статтями 40, 41 КЗпП України та спеціальним законодавством у сфері праці.

Згідно з уніфікованими нормами міжнародних угод, які регламентують підстави і порядок припинення трудового договору з ініціативи власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу, трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаною виробничою потребою підприємства, установи чи служби (ст. 4 Конвенції Міжнародної організації праці про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22 червня 1982 р.).

При цьому особливої уваги заслуговує питання правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України).

Так, зміни в організації виробництва і праці у більшості випадків супроводжуються таким явищем, як вивільнення працівників, і передбачають проведення власником або уповноваженим ним органом низки заходів, визначених законодавством України, зокрема отримання попередньої згоди виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації, членом якої є працівник (ч. 1 ст. 43 КЗпП України), завчасне надання професійним спілкам інформації з цього питання, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення (ч. 2 ст. 49-4 КЗпП України), доведення до відома державної служби зайнятості про заплановані

ване вивільнення працівників, якщо таке вивільнення є масовим (ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України).

Згідно з ч. 7 ст. 43 КЗпП України, ст. 39 Закону України від 15 вересня 1999 р. «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» 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).

Водночас законодавство про працю не містить визначення, яке рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) слід вважати обґрунтованим або необґрунтованим. Така категорія є оціночною і конкретизується залежно від фактичних обставин, що призвели до розірвання трудового договору, забезпечуючи при цьому індивідуальний підхід до врегулювання трудових правовідносин.

Як слушно зазначає М. І. Іншин, необхідність застосування оціночних понять у трудовому праві пов'язується, в першу чергу, з тим, що законодавець не може точно описати всі явища, що зустрічаються в правовому обороті, і обмежується загальними ознаками¹.

Оціночні поняття дають правозастосовному органу (роботодавцю, органу, що розглядає трудовий спір) можливість розсуду і оцінки фактів. У трудовому праві оціночні поняття неминучі, і вони широко застосовуються².

Водночас слід підтримати позицію науковців, що законодавче регулювання оціночних понять трудового права є недостатньо чітким та однозначним, а тому необхідним є подальше вдосконалення чинного трудового законодавства щодо регламентації таких понять з метою усунення термінологічної нечіткості та неузгодженості правових норм³.

Слід зазначити, що у проекті Трудового кодексу України, який на даний час переданий до другого читання до Верховної Ради України, його розробниками збережена вищезазначена норма, проте в дещо іншому трактуванні, а саме: «у разі відмови виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у погодженні розірвання трудового договору з працівником, в його рішенні мають

¹ Іншин М. І. Оціночні поняття у трудовому праві: сучасний стан та шляхи удосконалення // Форум права. – 2014. – № 4. – С. 162.

² Бару М. І. Оценочные понятия в трудовом законодательстве // Советское государство и право. – 1970. – № 7. – С. 104–108.

³ Іншин М. І. Оціночні поняття у трудовому праві: сучасний стан та шляхи удосконалення // Форум права. – 2014. – № 4. – С. 165.

бути викладені обґрунтовані підстави такої відмови» (ч. 3 ст. 114 проекту Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р.).

Таким чином, вбачається намагання розробників проекту Трудового кодексу України конкретизувати вимоги щодо змісту рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), а саме обов'язковість зазначення у ньому обґрунтованих підстав відмови у наданні згоди на розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

У цій площині деякі роз'яснення надані у постанові Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів». А саме у п. 19 цієї Постанови зазначається, що, розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням за п. 1 ст. 40 КЗпП України, суди зобов'язані з'ясувати, чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, чи додержано власником або уповноваженим ним органом норм законодавства, що регулюють вивільнення працівника, які є докази щодо змін в організації виробництва і праці, про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що власник або уповноважений ним орган не мав можливості перевести працівника з його згоди на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, чи не користувався вивільнюваний працівник переважним правом на залишення на роботі та чи попереджувався він за 2 місяці про наступне вивільнення.

Крім того, слід враховувати той факт, що згода профспілкового органу на звільнення не може бути визнана такою, що має юридичне значення, якщо: а) не додержані вимоги про участь у засіданні цього органу більш як половини його членів; б) згода надавалася на прохання службової особи, що не наділена правом прийняття і звільнення і не мала відповідного доручення правомочної особи, чи з ініціативи самого профспілкового органу; в) з інших підстав, ніж зазначалося у поданні роботодавця, а потім у наказі про звільнення¹.

Отже, аналіз положень законодавства про працю та судової практики дозволяє дійти висновку, що рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) про відмову у наданні згоди на розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України є обґрунтованим та правомірним, якщо: по-перше, таке рішення містить підстави, що підтверджують відсутність об'єктивної необхідності та обґрунтованості запровадження власником або уповноваженим ним органом змін в організації виробництва і праці, а також не-

¹ Трудове право України : [підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко, І. П. Жигалкін, В. А. Прудников. – [5-е вид., допов.]. – Х. : Право, 2014. – С. 401.

виконання ним законодавчо визначених умов, порядку розірвання трудового договору та заходів, пов'язаних з вивільненням працівників (ч. 4 ст. 32, статті 43, 44, частини 1, 2 ст. 47, ч. 3 ст. 49-2, ч. 2 ст. 49-4, ст. 116 КЗпП України, пункти 4, 13 Конвенції Міжнародної організації праці про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22 червня 1982 р.); по-друге, таке рішення прийняте виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), який є правомочним розглядати подання власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору (статті 43, 43-1 КЗпП України); по-третє, виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) додержаний порядок розгляду подання власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору, встановлений ст. 43 КЗпП України, ст. 39 Закону України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».